

**PERAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE PADA PERSONIL RESKRIM POLDA
SUMUT DENGAN *SERVING CULTURE* SEBAGAI MEDIASI**

TESIS

OLEH:

**RIZKY ANANDA
NPM. 231804074**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/26

**PERAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE PADA PERSONIL RESKRIM POLDA SUMUT
DENGAN *SERVING CULTURE* SEBAGAI MEDIASI**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH:

RIZKY ANANDA
NPM. 231804074



**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 30/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/26

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Peran Emotional Intelligence terhadap *Work-Life Balance* pada
Personil Reskrim Polda Sumut dengan *Serving Culture* sebagai Mediasi
Nama : Rizky Ananda
NPM : 231804074

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Hasanuddin, Ph.D

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

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



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



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

HALAMAN 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 disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , September 2025



Rizky Ananda
231804074

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Rizky Ananda

NPM : 231804074

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Peran *Emotional Intelligence* terhadap *Work-Life Balance* pada Personil Reskrim Polda Sumut dengan *Serving Culture* sebagai Mediasi**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 2025
Yang menyatakan



Rizky Ananda
NPM. 231804074

ABSTRAK

Rizky Ananda. Peran *Emotional Intelligence* Terhadap *Work-Life Balance* Pada Anggota Polri dengan *Serving Culture* Sebagai Mediasi. Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area. 2025.

Fokus penelitian ini mengkaji faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada polisi, kondisi *work-life balance* yang baik terhadap polisi dapat berdampak positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Polisi dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sementara, kondisi *work-life balance* yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental maupun fisiknya. *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan-kerja) merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (rumah tangga dan kehidupan sosial). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 279 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala *emotional intelligence*, skala *work life balance*, dan skala *serving culture*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Work Life Balance* pada Personil Polri, dengan *Serving Culture* sebagai mediasi. Hasil tersebut didapatkan melalui pengujian dengan teknis Sobel Test, dimana berdasarkan nilai probability (*two-tailed*) sebesar $0,012 < 0,05$, dan atau dengan nilai Sobel *test statistic* sebesar $2.488 > 1,96$.

Kata Kunci: *Emotional Intelligence*; *Work-Life Balance*; *Serving Culture*; Personil Polri

ABSTRACT

Rizky Ananda. *The Role of Emotional Intelligence on Work-Life Balance Among Police Officers with Serving Culture as Mediation.* Master of Psychology, Graduate Program, Universitas Medan Area. 2025.

The focus of this research examines the factors that influence work-life balance among police officers; a good work-life balance for police officers can have a positive impact on their job performance. Police can provide good service to the community. Meanwhile, a low work-life balance can negatively impact both mental and physical health. Work-life balance is the balance between roles and responsibilities in both work and outside of work (household and social life). This research uses a quantitative method with a sample size of 279 people. The sampling technique used in this study is purposive sampling. The data collection methods used are the emotional intelligence scale, the work-life balance scale, and the serving culture scale. This research uses the data analysis technique known as Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate that there is an influence of emotional intelligence on Work Life Balance among Polri Personnel, with Serving Culture as a mediator. The results were obtained through testing using the Sobel Test technique, where based on the two-tailed probability value of $0.012 < 0.05$, and/or with the Sobel test statistic value of $2.488 > 1.96$.

Keyword: Emotional Intelligence; Work-Life Balance; Serving Culture; Police Personnel

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	3
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.2 Keuntungan Menerapkan Program <i>Work-Life Balance</i>	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	13
2.1.4 Aspek-Aspek <i>Work-Life Balance</i>	16
2.2 <i>Emotional Intelligence</i>	19
2.2.1 Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	19
2.2.2 Aspek-aspek <i>Emotional Intelligence</i>	20
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Emotional Intelligence</i>	23
2.3 <i>Serving Culture</i>	24
2.3.1 Pengertian <i>Serving Culture</i>	24
2.3.2 Unsur-unsur yang Terkandung dalam <i>Serving Culture</i>	25
2.3.3 Jenis-jenis <i>Serving Culture</i>	27
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Serving Culture</i>	29
2.3.5 Dimensi dan Indikator <i>Serving Culture</i>	32
2.4 Kerangka Teori.....	34
2.4.1 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Serving Culture</i>	34
2.4.2 Pengaruh <i>Serving Culture</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i>	35
2.4.3 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Work Life Balance</i>	38
2.4.4 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i> Dengan <i>Serving Culture</i> Sebagai Mediasi	40
2.5 Kerangka Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Tipe Penelitian	45

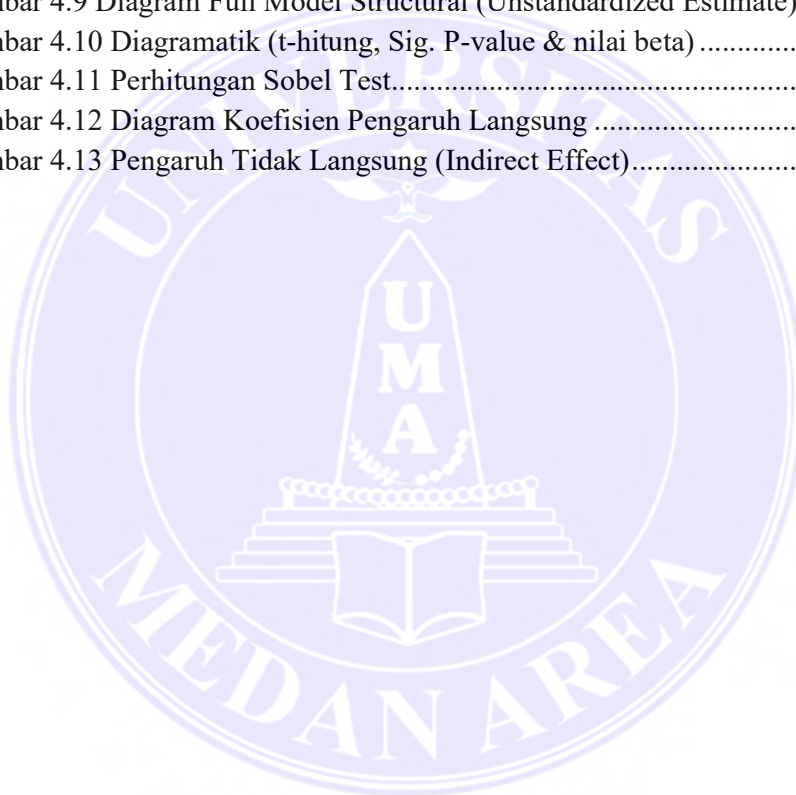
3.2	Identifikasi Variabel-variabel Penelitian.....	45
3.3	Definisi Operasional.....	45
3.4	Populasi dan Sampel	46
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.6	Prosedur Penelitian	50
3.7	Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		55
4.1	Analisis Statistik Deskriptif	55
4.1.1	Statistik Deskriptif	55
4.2	Analisis Inferensial.....	61
4.2.1	Uji Kualitas Data.....	62
4.2.2	Analisis model pengukuran variable (<i>Measuremen Model</i>) dengan teknik <i>Confirmatory Analysis Factor</i> (CFA).....	67
4.2.3	Analisis Model Structural (Structural Measurement)	81
4.3	Pengujian Hipotesis.....	89
4.3.1	Analisis Statistik Pengaruh Langsung (<i>uji t-statistik</i>).....	89
4.3.2	Uji Sobel (H_4).....	90
4.4	Analisis Pengaruh Langsung (<i>Dircet Effect</i>) dan Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	94
4.4.1	Pengaruh Langsung (<i>Dircet Effect</i>).....	94
4.4.2	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Standardized Indirect Effect</i>).....	95
4.5	Pembahasan.....	96
4.5.1	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Serving Culture</i>	96
4.5.2	Pengaruh <i>Serving Culture</i> terhadap <i>Work Life Balance</i>	97
4.5.3	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Work Life Balance</i>	99
4.5.4	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Serving Culture</i> sebagai Mediasi	102
BAB V PENUTUP.....		105
5.1	Kesimpulan	105
5.2	Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA		107
LAMPIRAN.....		111

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Skala Work Life Balance Sebelum Uji Coba.....	47
Tabel 3.2 Blue Print Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) Sebelum Uji Coba.....	49
Tabel 3.3 Blue Print Skala Serving Culture Sebelum Uji Coba	49
Tabel 3.4 Goodness-of-Fit Index	54
Tabel 4.1 Kategori Jawaban Responden	56
Tabel 4.2 Kategorisasi Skor Jawaban Reponsen Variabel Emotional Intelligence	57
Tabel 4.3 Kategorisasi Skor Jawaban Responden Variabel Serving Culture	58
Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Jawaban Reponden Variabel Work Life Balance....	60
Tabel 4.5 Uji Normalitas Data	62
Tabel 4.6 Uji Outlier	64
Tabel 4.7 Beberapa Nilai Batas (Cutt off Value) Kriteria Pengujian Standard GOF	67
Tabel 4.8 Standardized Regression Weight Emotional Intelligence Iterasi_10 (fit)	71
Tabel 4.9 Hasil Uji GOF Variabel Emotional Intelligence Iterasi_10 (fit).....	72
Tabel 4.10 Standardized Regression Weights Variabel Serving Culture Iterasi_975	
Tabel 4.11 Hasil Uji GOF Model Variabel Serving Culture_Iterasi 9 (Fit)	76
Tabel 4.12 Standardized Regression Weight Variabel Work Life Balance iterasi_7 (Fit)	79
Tabel 4.13 Hasil Uji GOF Variabel Work Life Balance_iterasi 7	80
Tabel 4.14 Standardized Regression Weights.....	83
Tabel 4.15 Squared Multiple Correlations	83
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Full Model_Fit (Standardized Regression Weight)	84
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Construct Reliability (CR) dan Variance Extract (VE)	87
Tabel 4.18 Regression Weights Full Model Gabungan Fit.....	89
Tabel 4.19 Pengaruh Langsung (Standardized Direct Effect)	94
Tabel 4.20 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect).....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	44
Gambar 4.1 Diagram CFA Variabel Emotional Intelligence.....	68
Gambar 4.2 Hasil Analisis Variabel Emotional Intelligence Iterasi/Tahap_1	69
Gambar 4.3 Hasil Analisis Variabel Emotional Intelligence Iterasi _10 (fit).....	70
Gambar 4.4 Diagram CFA Variabel Serving Culture.....	73
Gambar 4.5 Analisis Variabel Serving Culture Iterasi_9 (fit)	74
Gambar 4.6 Diagram CFA variabel Work Life Balance.....	77
Gambar 4.7 Analisis variabel Work Life Balance Iterasi_7 (fit).....	79
Gambar 4.8 Diagram Full Model Structural (Standardized Estimate).....	82
Gambar 4.9 Diagram Full Model Structural (Unstandardized Estimate)	82
Gambar 4.10 Diagramatik (t-hitung, Sig. P-value & nilai beta)	90
Gambar 4.11 Perhitungan Sobel Test.....	91
Gambar 4.12 Diagram Koefisien Pengaruh Langsung	94
Gambar 4.13 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect).....	95



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	112
Lampiran 2 Data Penelitian.....	121
Lampiran 3 Analisis Pengukuran (Model CFA)	167
Lampiran 4 Surat Penelitian.....	215



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sukses, seimbang dan berjalan dengan selaras didalam pekerjaan, kehidupan pribadi dan sosial merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki (Hasibuan, 2019).

Anggota organisasi yang disebut pegawai, karyawan ataupun personel dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Jadi, banyak organisasi yang meningkatkan kebijakan sumber daya manusia dan praktek yang membahas keseimbangan kerja/hidup (*work-life balance*) untuk membantu karyawan mereka mengatasi kehidupan waktu-tekanan mereka dan meningkatkan upaya organisasi untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan dihargai di pasar yang sangat kompetitif (De Cieri, et all. 2015).

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) merupakan faktor penting karena dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas individu dan organisasi. *Work life balance* adalah suatu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan seorang individu (Lockwood, 2005). Dalam pandangan *work life balance*, bekerja merupakan pilihan dalam mengelola tanggung jawab kerja serta

tanggung jawab terhadap keluarga dan social. Berbeda halnya dalam pandangan organisasi, *work life balance* merupakan tantangan dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung pada stabilitas kinerja pegawai. Hal ini juga berlaku pada pekerja-pekerja dengan jam kerja dan intensitas kerja yang tinggi, seperti anggota kepolisian.

Fenomena *work life balance* anggota polisi yang bekerja pada fungsi-fungsi operasional di Polda SUMUT seperti Ditreskrim, Direktorat inteligen, Direktorat Lalu lintas, Direktorat Binmas dan Direktorat Shabara. Hal ini mengingat hakekat dan karakteristik pekerjaan mereka yang banyak bekerja di lapangan sehingga banyak jam kerja anggota kepolisian tersebut yang sering melebihi jam kerja normal dan mengandung banyak resiko dan seringkali kurang dapat diprediksi. Rasionalitas inilah yang menyebabkan tulisan ini mencoba mengkaji *work life balance* anggota polisi dalam kehidupan pekerjaan anggota polisi yang sangat terkait dengan pekerjaan kehidupan keluarga dan social mereka.

Dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 5, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Polisi termasuk ke dalam profesi yang memiliki tuntutan pekerjaan yang banyak seperti menjaga ketertiban masyarakat selama 24 jam, menjalankan piket, dan turun ke lapangan. Polisi juga dituntut untuk melakukan shift panjang dan lembur sehingga polisi merasa terbebani dengan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan risiko kelelahan yang berkepanjangan karena kurangnya waktu untuk istirahat sehingga mempengaruhi kehidupan pribadi, keluarga dan social mereka (Balqis et al., 2021; Peterson et al., 2019).

Fungsi Direktorat Reserse Kriminal secara pokok banyak berorientasi kepada pekerjaan yang berhadapan dengan kejahatan baik yang bersifat represif maupun pencegahan. Sedangkan fungsi Direktorat Lalu Lintas secara pokok banyak berkaitan dengan ketertiban dan pelanggaran lalu lintas sebagai jantung pergerakan ketertiban dan ketaatan hukum dalam berlalu lintas. Selain itu, peran dan tugas Direktorat Intel juga melaksanakan fungsi-fungsi inteligen yang sering juga bekerja menghabiskan waktu yang melampaui jam kerja normal. Secara umum anggota polisi pada fungsi- fungsi operasional lebih banyak berinteraksi dengan tugas operasional lapangan yang bersentuhan dengan berbagai kejahatan dan ketertiban dalam masyarakat. Hakekat dan karakteristik pekerjaan anggota polisi yang demikian tentunya sangat berkaitan dengan fenomena work life balance yang menimbulkan permasalahan keseimbangan kehidupan kerja anggota polisi antara kehidupan dunia kerja dan kehidupan pribadi keluarga

Polisi merupakan salah satu profesi yang memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup berat dan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan polisi dapat mengakibatkan risiko kelelahan yang berkepanjangan karena kurangnya waktu untuk istirahat. Kondisi yang dialami oleh polisi memengaruhi *work-life balance* dengan kesulitan membagikan peran pekerjaan dan peran pribadi. Banyak studi yang menunjukkan rendahnya *work life balance* polisi. Rendahnya *work-life balance* polisi diakibatkan jam kerja yang panjang dan berlebihan. *Kondisi work-life balance* yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental maupun fisiknya.

Work-life balance berupa keseimbangan personel tersebut dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan kerja. Kurangnya praktek *work-life balance*

dalam dunia kerja menjadi salah satu faktor pemicu stress. Karena semakin banyaknya tuntutan dalam bekerja maka stres akan meningkat. Tuntutan kerja yang tinggi membuat personel kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menyebabkan produktivitas yang rendah (Wharton, 2009). Keseimbangan personel dalam bekerja dan menjalani kehidupannya yang berkualitas juga dapat menjadi fokus perhatian institusi POLRI yang akan menjadikan personel semakin sejahtera dalam menjalani setiap pekerjaannya, menyadari bahwa kesuksesan personel dalam bekerja melalui pencapaian target dengan performance yang luar biasa, tidak hanya dari keterampilan dan kompetensi yang dimiliki personel semata.

Fokus penelitian ini akan mengkaji faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada polisi, kondisi *work-life balance* yang baik terhadap polisi dapat berdampak positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Polisi dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sementara, kondisi *work-life balance* yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental maupun fisiknya. Beberapa jurnal salah satunya Oktufiani, DW, (2023) ditemukan bahwa faktor yang memengaruhi *work-life balance* yaitu shift kerja, *harmony relationship*, fleksibilitas waktu, *emotional intelligence*, budaya organisasi/*serving culture*, dukungan organisasi/keluarga/sosial, kualitas tidur, dan beban kerja. *Work-life balance* yang tinggi dapat membantu petugas polisi dalam memecahkan masalah, memengaruhi kinerja, serta mengontrol peran pekerjaan dan peran kehidupannya

Penelitian Wen et al. (2020), yang mengatakan bahwa profesi pelayanan masyarakat lebih mudah mengalami stres. Terdapat beberapa penelitian yang

menunjukkan bahwa polisi memiliki *work-life balance* yang rendah (Elango & Fonceca, 2021; Nanuru et al., 2023; Septina & Soeharto, 2023). Rendahnya *work-life balance* polisi diakibatkan jam kerja yang panjang dan berlebihan (Jaya et al., 2021). Kondisi yang dialami memperlihatkan kesulitan pembagian peran pekerjaan dan peran kehidupan polisi, sehingga menuntut *emotional intelligence* yang tinggi.

Emotional intelligence/kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menaikkan performance individu dan organisasi, bahkan memiliki peran yang signifikan dalam peran dan hubungan individu dengan pekerjaannya karena *emotional intelligence* memiliki peran yang krusial dalam kehidupan bekerja modern (Shylaja & Prasad, 2017). Kecerdasan emosional membuat individu menjadi lebih mudah mengenali emosinya, yang kemudian dapat digunakan secara kreatif untuk menyelesaikan masalah pada level organisasi (Robertson-Schule, 2014). *Emotional intelligence* telah terbukti sebagai gabungan dari kemampuan kognitif yang memiliki hubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal serta keterampilan dalam berkomunikasi yang akan menjadi agenda utama dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal (Kanti & Seshadri, 2019).

Menurut Jakupov dkk. (2014 dalam Mardhatillah & Buana 2018) jika seseorang memiliki kemampuan untuk mengenali perasaan dirinya dan orang lain, menyesuaikannya, dan menggunakannya untuk pencapaian personal, terdapat lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan *work-life balance* berupa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penelitian milik Shylaja & Prasad (2017) yang mengatakan bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *emotional intelligence*/kecerdasan emosional yang lebih tinggi

maka akan mendapatkan *work-life balance* yang tinggi pula. Maka jika *emotional intelligence*/kecerdasan emosional seseorang rendah akan terdapat kemungkinan *work-life balance* individu tersebut juga rendah karena kurang dapat mengelola emosi dan perasaannya sehingga memengaruhi domain tersebut.

Saraswati & Lie, (2020) penting bagi polisi untuk meningkatkan *work-life balance* agar dapat menghindari stres dan mengurangi risiko negatif yang akan dialami, faktor *serving culture* atau secara umum dikenal sebagai budaya organisasi menjadi hal yang penting untuk dikaji. Mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat bagi para profesional penegak hukum merupakan investasi yang menghasilkan manfaat yang langgeng bagi para petugas yang bekerja keras untuk melindungi dan melayani masyarakat. Manfaatnya tidak hanya mencakup kesejahteraan individu, tetapi juga mencakup peningkatan kinerja, tingkat kelelahan yang lebih rendah, dan upaya pemolisian masyarakat yang lebih substansial.

Departemen kepolisian dapat lebih mendukung petugas saat bertugas dengan memprioritaskan peningkatan kendaraan darurat, melalui *serving culture* agar memastikan mereka siap dengan sumber daya yang diperlukan untuk situasi apa pun membantu menjaga keselamatan petugas saat bertugas. Teori atribusi menyatakan bahwa penyebab seseorang dalam berperilaku bisa terjadi salah satunya karena lingkungan perusahaan. Peran *serving culture*/budaya organisasi dalam membentuk lingkungan perusahaan dapat mempengaruhi tindakan karyawan. Baiknya *serving culture*/budaya organisasi diharapkan dapat membuat perusahaan menuju perkembangan yang lebih baik lagi. *Serving culture*/budaya

organisasi yang baik ini juga menjadi pendukung atas peningkatan *work life balance*.

Valarmathi (2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, *serving culture*, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Sedangkan faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua dan pasangan. Pada faktor spesifik kerja, jadwal kerja dapat mempengaruhi *work-life balance*, di mana dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja mampu untuk mengelolah beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Begitu juga dengan *serving culture*, system penghargaan seperti gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilaian dan promosi. Kebijakan berupa penerapan *serving culture* yang diadopsi oleh organisasi juga dapat berpengaruh pada *work-life balance* pekerja seperti undang-undang anti diskriminasi, undang-undang kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain.

Dari uraian dan latar belakang masalah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* Personel POLRI dengan *serving culture* sebagai variabel mediasi.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini rumusan masalah yang dirangkum adalah;

1. Apakah ada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *serving culture* pada personel Polri?

2. Apakah ada pengaruh *serving culture* terhadap *work life balance* pada personel Polri ?
3. Apakah ada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* personel Polri?
4. Apakah ada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* personel POLRI dengan *serving culture* sebagai variabel mediasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin mengkaji tentang;

1. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *serving culture* pada personel Polri
2. Pengaruh *serving culture* terhadap *work life balance* pada personel Polri
3. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* pada Personel Polri
4. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* personel POLRI dengan *serving culture* sebagai variabel mediasi.

1.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

1. Ada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *surving culture* pada personel Polri
2. Ada pengaruh *surving culture* terhadap *work life balance* pada personel Polri
3. Ada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* pada personel Polri

4. Ada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* dengan *serving culture* sebagai variabel mediasi

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan *emotional intelligence*, *work life balance* dan *serving culture*

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan pada para personel tentang pentingnya *emotional intelligence* terhadap *work life balance* dan *serving culture* sebagai modal dalam meningkatkan kinerja professional para personel POLRI.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Balance*

2.1.1 *Pengertian Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Dalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja. Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain.

Lockwood (2003) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. *Family-friendly benefits* menurut Lockwood (2003) adalah manfaat yang ditawarkan kepada karyawan untuk mengatasi masalah pribadi dan komitmen pada keluarga dan pada saat yang sama tidak mengorbankan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan denganya teori diatas

Work-Life Balance diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Delecta (2011) dalam Ganapathi (2016).

Selanjutnya McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al (2017) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya. Hudson (2005)

Menurut *State Service Commision* (2005) *work-life balance* adalah menciptakan budaya kerja yang produktif dimana potensi ketegangan antara pekerjaan dan bagian lain dari individu diminimalkan. Singh dan Khana (2011) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan konsep luas yang melibatkan prioritas pekerjaan (karir dan ambisi) dan dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spritual). Kemudian Noor (2011) memaparkan lebih spesifik mengenai *work-life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lain yang juga merupakan sebuah hal yang penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi.

Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak

mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

Secara umum berkaitan dengan waktu bekerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Seorang individu harus mampu membagi peran pada kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi karena keseimbangan akan mencapai tingkat kepuasan tersendiri bagi individu tersebut. *Work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program family friendly benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa *work-life balance* (keseimbangan kehidupan-kerja) merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (rumah tangga dan kehidupan sosial).

2.1.2 Keuntungan Menerapkan Program *Work-Life Balance*

Program keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program *work-life balance* menurut Lazar (2010) dalam Pangemanan (2017).

a. Bagi Organisasi

1. Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai.
2. Meningkatkan hasil kerja pegawai.

3. Adanya loyalitas dan komitmen seorang pegawai.
 4. Tingginya retensi pelanggan.
 5. Berkurangnya Turnover pegawai.
- b. Bagi Pegawai
1. Meningkatnya kepuasan kerja.
 2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*).
 3. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan-kerja.
 4. Berkurangnya tingkat stres kerja
 5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Paulose dan Sudarsan (2014) berpendapat terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja sebagai berikut :

1. Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas di lingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. *Serving culture*

Serving culture/budaya organisasi yang mendukung menciptakan kondisi ideal untuk meningkatkan. Personel yang merasa nyaman dengan *Serving culture*/budaya organisasi mereka, dihargai, didukung, dan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka lebih cenderung terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. Budaya organisasi berperan menciptakan lingkungan kerja positif, pemberdayaan dan *work life balance* karyawan, kolaborasi dan tim, transparansi dan komunikasi terbuka, dan *employee recognition*

4. Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerja nya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

5. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *work-life balance*.

6. *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Menurut Schabracq, dkk., (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (2014) terdapat hubungan antara *tipe attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*. Salah satu bagian dari karakteristik kepribadian adalah *emotional intelligence*, seseorang memiliki kemampuan untuk mengenali perasaan dirinya dan orang lain, menyesuaikannya, dan menggunakannya untuk pencapaian personal, terdapat lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
2. Karakteristik Keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
3. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak (Baron & Bryne, 2005). Sikap dari masing-

masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work-life balance.

Sedangkan menurut Ahmad (2016), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

1. Waktu. Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efesiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu gender, perencanaan kerja, dukungan keluarga, *job stress*, karakteristik kepribadian, *emotional intelligence*, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, *servicing culture*, sikap, waktu, jadwal dan kelelahan.

2.1.4 Aspek-Aspek *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Menurut Hudson (dalam McDonald dan Bradley, 2017) aspek-aspek *work-life balance* terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya

seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Menurut Fisher dkk (2009), mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 aspek yaitu:

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

- c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
- d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di dalamnya terdapat aspek, seperti aspek *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance* dan *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, *work enhancement of personal life*. Dalam penelitian ini, aspek yang akan digunakan adalah aspek yang dikemukakan oleh (Hudson, 2005) yaitu *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance*. Penggunaan aspek yang diuraikan oleh Hudson (2005) ini dirasa paling mewakili untuk penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *State Services Commission* (2015), *work-life balance* meliputi :

1. Aspek pada tempat kerja yang terdiri dari : a). Jenis pekerjaan b). Tipe tempat kerja c). Masalah di tempat kerja misalnya beban kerja yang tidak masuk akal.

2. Kebutuhan hidup yang terdiri dari : a). Kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat misalnya perawatan anak b). kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi c). kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu

Menurut *European agency for safety and health at work* mengatakan bahwa *work-life balance* memiliki tiga komponen yaitu : 1. Keseimbangan waktu, merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. 2. keseimbangan keterlibatan, merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. 3. keseimbangan kepuasan, merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan, dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu.

2.2 *Emotional Intelligence*

2.2.1 *Pengertian Emotional Intelligence*

Pada dasarnya setiap manusia mempunyai adanya emosi dalam dirinya yang memiliki dampak besar pada pikiran dan ingatan individu sehingga emosi adalah komponen penting individu sendiri. Emosi sebagai respon yang tertata yang mempunyai subsistem psikologis termasuk fisiologis, kognitif, motivasi dan sistem pengalaman. Munculnya emosi pada individu biasanya apabila terjadi tanggapan dari suatu kejadian, baik internal atau eksternal yang memiliki sisi positif dan negatif untuk individu (Mayer & Salovey, 1990).

Istilah *emotional intelligence* yang diciptakan oleh Mayer dan Salovey (1990) merupakan kemampuan yang ada pada manusia untuk memahami, mengendalikan emosi kita juga orang lain, yang menggunakannya untuk

mengarahkan pikiran dan emosi kita sehingga bermanfaat bagi perilaku individu dan lingkungan tempat dia berada. *Emotional intelligence* adalah keterampilan individu dalam memahami dan mengatur emosinya, ketika kesulitan mengatasi masalah maka individu mampu dalam memotivasi diri sendiri, memiliki sikap kepedulian dalam mengetahui dan mengerti emosi individu lain, serta mampu menjaga relasi dengan individu lain (Goleman, 2015). *Emotional intelligence* tidak berarti dominan dalam memberikan kebebasan perasaan, tetapi mengatur perasaan tersebut sehingga dapat diekspresikan dengan tepat.

Pengertian mengenai *emotional intelligence* merupakan bahwa *emotional intelligence* yaitu keterampilan individu agar mampu memahami, belajar dalam mengendalikan emosi, mengkomunikasikan, mengenali, dan mengekspresikan emosi (Efendi & Sutanto, 2013). Selaras dengan Iskandar (2012) mengungkapkan *emotional intelligence* merupakan keterampilan dalam memahami dan memilah dengan tepat emosi, tempramen, dorongan dan keinginan hubungan dengan pribadi.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai *emotional intelligence* maka kesimpulan *emotional intelligence* adalah keterampilan individu dalam mengetahui, mengekspresikan dan mengendalikan emosi agar emosi tersebut dapat berjalan secara efektif dan baik bagi individu.

2.2.2 Aspek-aspek *Emotional Intelligence*

Aspek-aspek *emotional intelligence* yang dikemukakan oleh Goleman (2015), meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut :

1. Mengenali emosi sendiri

Mengenali emosi diri sendiri sangat penting bagi pemahaman diri dalam kemampuan untuk individu mengontrol perasaan dalam jangka panjang.

2. Mengelola emosi

Mengelola emosi yaitu keterampilan menyeimbangkan emosi dengan menekan perasaan.

3. Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri sendiri adalah keterampilan pokok tentang bagaimana individu mampu meningkatkan keterampilan saat menghadapi masalah dalam jangka panjang.

4. Mengenal emosi orang lain

Mengenal emosi orang lain yaitu keterampilan dalam mengetahui perasaan orang lain, mengerti sudut pandang orang lain, memiliki hubungan akrab yang saling percaya serta mampu menyesuaikan diri di berbagai tipe relasi.

5. Membina hubungan

Membina hubungan adalah keterampilan untuk mengontrol perasaan dengan baik saat berinteraksi dengan individu lain, melakukan observasi terhadap kejadian dan relasi sosial dengan cermat, dan memanfaatkan kemampuan ini untuk dapat memimpin, menyelesaikan konflik maupun tugas melalui musyawarah.

Berdasarkan dari model *emotional intelligence* yang dikembangkan oleh Mayer & Salovey (1990) mengungkapkan ada aspek-aspek yang mempengaruhi *emotional intelligence*, antara lain :

1. *Appraisal and Expression of Emotion* (Penilaian dan Ekspresi Emosi)

a. *Emotion in self*

Proses yang mendasari *emotional intelligence* dimulai ketika menggambarkan bagaimana kemampuan individu dalam mempersepsikan

informasi yang memungkinkan menilai dan mengekspresikan berbagai perasaan emosi secara akurat sehingga dapat mengendalikan emosi tersebut menjadi stabil baik verbal dan non verbal.

b. *Emotion in others*

Kemampuan individu dalam mengenali dan memahami tentang memberikan reaksi dan menanggapi untuk berempati pada emosi orang lain secara tepat serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sosialnya. Sisi positifnya, individu akan dianggap tulus dan hangat pada orang lain. Sedangkan individu yang memiliki kekurangan kemampuan ini akan terlihat kasar.

2. *Regulation of emotion*

Regulasi emosi dalam *emotional intelligence* adalah kemampuan individu untuk mengarahkan dalam mengendalikan serta menyesuaikan perasaan yang dirasakan untuk memenuhi tujuan tertentu, dengan implikasi diri dari tingkah laku sosial terhadap emosi. Kemampuan regulasi emosi mempunyai sisi positifnya yaitu individu dapat meningkatkan suasana hati, dan mengarahkan emosi tersebut untuk mendorong tujuan yang bermanfaat pada orang lain secara baik. Sedangkan sisi negatifnya, individu yang kekurangan kemampuan ini menyalurkan untuk menarik diri dari lingkungan sehingga membuat adegan manipulatif.

3. *Utilization of emotion in solving*

Kemampuan individu untuk memanfaatkan emosi mereka sendiri dalam mengatur strategi suasana hati dan memfokuskan perhatiannya kembali untuk memecahkan masalah secara kreatif sehingga ketika perencanaan yang

terorganisir bisa dilakukan dengan alternatif fleksibel, serta memanfaatkan emosi ini dapat digunakan untuk memotivasi suasana hati yang kuat dalam menghadapi masalah yang menantang.

Berdasarkan pemaparan di atas, kesimpulan dari aspek-aspek *emotional intelligence* yakni mengenali dalam persepsi emosi, mengelola emosi sendiri, mengelola emosi orang lain, dan pemanfaatan emosi.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Emotional Intelligence*

Menurut pendapat Goleman (2004) menyebutkan bahwa *emotional intelligence* dalam perkembangan manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, antara lain :

a. Faktor otak

Bagian otak memberikan peran penting untuk amigdala sebagai mengelola emosi. Amigdala juga berperan sebagai semacam tempat menyimpan ingatan emosi serta makna emosi itu sendiri apabila hidup tanpa amigdala adalah individu tidak menemukan makna sama sekali dalam kehidupan.

b. Faktor keluarga

Keluarga memiliki peranan penting dalam perkembangan *emotional intelligence* individu karena individu dapat belajar memahami dan menanggapi emosi diri sendiri serta berpikir tentang emosi tersebut. Goleman (2004), mengungkapkan bahwa sekolah pertama dalam mempelajari emosi adalah lingkungan keluarga.

c. Lingkungan

Lingkungan berperan dalam pengembangan kemampuan individu dengan pola perilaku dan budaya sehingga *emotional intelligence* dapat berkembang.

Lingkungan juga mengajarkan individu untuk menumbuhkan intelektual dan berhubungan sosial dengan rekan kerja, sehingga individu memiliki pengungkapan secara bebas tanpa terkesan adanya tekanan secara ketat.

Shapiro (1998) mengungkapkan bahwa lingkungan sebagai salah faktor yang berpengaruh terhadap *emotional intelligence*. Namun faktor tersebut mengalami perubahan setiap tahunnya. Peranan lingkungan terutama orang tua sangat memiliki pengaruh terhadap pembentukan dan perkembangan *emotional intelligence*. Kemampuan *emotional intelligence* sendiri bukanlah tandingan dengan kemampuan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berkorelasi secara dinamis, baik pada peranan tingkatan konseptual maupun di kehidupan sehari-hari. Selain itu, keturunan tidak banyak berpengaruh pada *emotional intelligence*.

Berdasarkan pemaparan diatas maka kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi *emotional intelligence* adalah faktor internal yaitu keluarga dan faktor otak serta faktor eksternal yaitu lingkungan

2.3 *Serving Culture*

2.3.1 Pengertian *Serving Culture*

Serving culture adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh Moeljono dalam Yusran assagaf (2012) mengemukakan bahwa *serving culture* pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat

dioeraktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. *Serving culture* menurut Mangkunegara dalam Yusran assagaf (2012) mendefinisikan bahwa *serving culture* adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan definisi *serving culture* diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *serving culture* merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.3.2 Unsur-unsur yang Terkandung dalam *Serving Culture*

Unsur-unsur yang terkandung dalam *serving culture* menurut Yusran (2012) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Asumsi dasar dalam *serving culture* terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku
2. Keyakinan yang dianut dalam *serving culture* terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip prinsip menjelaskan usaha.
3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan *serving culture* perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. Berbagai nilai (*sharing of value*). Dalam *serving culture* perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang
6. Pewarisan (*learning process*) Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut
7. Penyesuaian (adaptasi) Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan

Berdasarkan Unsur-unsur yang terkandung dalam *serving culture* diatas maka dapat disimpulkan bahwa didalam *serving culture* terdapat keterkaitan secara berurutan mulai dari asumsi dasar, keyakinan yang dianut, seorang pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembang *serving culture*, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, pewaris dan menyesuaikan hal ini dapat menciptakan *serving culture* yang baik dalam sebuah perusahaan. *serving culture* terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan *serving culture* itu terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk *serving culture*. Pembentukan *serving culture* diawali oleh pemilik atau pimpinan paling atas *top management* atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya pengaruh yang dimiliki akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinnya

Serving culture yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak.

Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul *serving culture* yang diinginkan. berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam *serving culture* itu sangat penting, karena masalah *serving culture* terletak pada diri kita masing masing dan musuh *serving culture* adalah diri kita sendiri

Di Indonesia terdapat perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa yang bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktifitas dan atau pekerjaan seseorang

2.3.3 Jenis-jenis *Serving Culture*

Pabundu (2014) mengemukakan jenis-jenis *serving culture* berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah :

1. Berdasarkan Proses Informasi Berdasarkan proses informasi membagi budaya organisasi menjadi beberapa budaya, diantaranya:

a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)

b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya Berdasarkan tujuannya membagi *Serving Culture* kedalam beberapa bagian, yaitu:

- a. Budaya organisasi perusahaan,
- b. Budaya organisasi publik
- c. Budaya organisasi sosial

Berdasarkan proses informasi dan tujuannya *serving culture* terbagi menjadi empat bagian yaitu budaya rasional, budaya ideologis, budaya konsensus dan

budaya hierarkis, semua proses informasi *serving culture* tersebut dapat diimplementasikan sesuai tujuannya yaitu untuk budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik atau budaya organisasi sosial.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Serving Culture*

Luthans dalam Tika (201) mengemukakan bahwa faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan *serving culture* adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti *Serving Culture*.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti *Serving Culture*. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai *Serving Culture*

P. Robbins (2013) menyatakan bahwa 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi *serving culture*. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual, yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko dalam *serving culture* perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu *serving culture* dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya
3. Pengarahan, pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
4. Integrasi, integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan
5. Dukungan Manajemen, dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan

6. Kontrol Alat, kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/karyawan dalam suatu perusahaan
7. Identitas, identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.
8. Sistem Imbalan, sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.
9. Toleransi terhadap konflik Sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk

melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan

10. Pola Komunikasi Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Untuk dapat menentukan karakteristik *serving culture* yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran *serving culture* juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe *serving culture* tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe *serving culture* dan bagaimana orang-orang seharusnya berperilaku. tujuannya untuk memastikan bahwa keyakinan ini juga dimiliki dan dilaksanakan karyawan. Strategi manajemen budaya seharusnya menganalisis perilaku yang sesuai dan kemudian dibawa ke dalam proses, seperti manajemen kinerja, yang akan mendorong pengembangan perilaku tersebut.

2.3.5 Dimensi dan Indikator *Serving Culture*

Adapun dimensi dan indikator dalam *serving culture* menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan
 - c. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko

- d. Tanggung jawab karyawan perusahaan
2. Perhatian pada rincian
 - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b. Evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil
 - a. Pencapaian target
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
4. Orientasi manusia
 - a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
 - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
 - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
5. Orientasi tim
 - a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan
 - b. Toleransi antar karyawan perusahaan
6. Agresifitas
 - a. Kebebasan untuk memberikan kritik
 - b. Iklim bersaing dalam perusahaan
 - c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
7. Stabilitas yaitu Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

Gambaran tersebut menjadi basis bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau disepakati bersama.

2.4 Kerangka Teori

2.4.1 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Serving Culture*

Hofstede dalam Bangun (2012), mengartikan *culture*/budaya sebagai pemrograman kolektif atas pemikiran yang membedakan anggota-anggota suatu kategori orang dari kategori lainnya. Maka budaya dapat diartikan sebagai pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang dilakukan secara berulang terus menerus untuk mencapai tujuan. Karena efektif dan efisien juga diulang secara terus menerus sehingga membentuk karakter (watak). Pola pikir yang diulang terus menerus karena diyakini sebagai bentuk kebenaran maka akan menjadikannya sebuah nilai (*value*) dan ideologi untuk diperjuangkan, sedangkan pola perilaku yang berulang secara terus menerus maka membentuk norma untuk mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku individu.

Serving culture/budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, dan suatu sistem tentang kebeartian bersama, merupakan seperangkat asumsi atau sistem akan keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi lalu dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

Serving culture sebagai aturan main yang menjadi pegangan atau pedoman dari masyarakat organisasi dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi. Budaya organisasi dibentuk untuk dijadikan sebagai nilai-nilai, yang menjadi pedoman dalam berperilaku dalam lingkup organisasi. Karyawan yang cerdas secara emosional memungkinkan mereka memiliki fleksibilitas yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan baik. Ketika menghadapi perubahan, mereka akan bersikap proaktif daripada reaktif. Karyawan

yang cerdas emosional berani mengambil risiko, tidak takut melakukan kesalahan, dan mampu mengenali solusi kreatif (inovatif). Kanti, T. et al (2019) mengemukakan bahwa *emotional intelligence*/kecerdasan emosional memiliki kapasitas untuk membimbing dan membentuk, membantu mengembangkan pemimpin dan tim yang positif dan tangguh, yang mengarah pada budaya yang positif dan inklusif. Individu yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi akan lebih berdampak pada ketahanan kesehatan fisik dan mental serta dapat memengaruhi kesuksesan di dunia pekerjaan, dan dengan mudah mampu menerjemahkan *serving culture* secara baik.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa ada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *serving culture*.

2.4.2 Pengaruh *Serving Culture* Terhadap *Work Life Balance*

Perilaku atau sikap karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang terbentuk dari budaya organisasi, dan hal tersebut dapat terkait dengan sikap karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dimana ketika budaya yang dibangun dalam perusahaan dapat memberikan nilai-nilai yang baik dan positif pasti perilaku setiap karyawan yang ada juga akan baik, sehingga dalam bekerja kinerja karyawan dapat maksimal. *Work life balance* sudah tidak asing di era Milenial ini. Era dengan perkembangan pesat dibidang teknologi yang juga menuntut manusia memiliki kompetensi dalam banyak hal. Tidak hanya kemampuan eksak tapi juga dituntut memiliki keterampilan dalam berbagai bidang. Kemampuan dalam bidang seni, olahraga, teknologi dan banyak lainnya.

Beberapa jurnal bahkan mengungkapkan *work life balance* termasuk juga dalam kehidupan pribadi, teman atau keluarga misalnya.

Work life balance memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Hudson, aspek aspek dalam *work life balance* dalam kehidupannya antara lain Keseimbangan Waktu. Proporsi waktu yang diluangkan untuk pekerjaan dan hal- hal diluar pekerjaan tentunya sangat menentukan dalam upaya tercapainya *work life balance*. Waktu untuk kesenangan pribadi, keluarga ataupun orang orang disekitar kita. Aspek lainnya yaitu Keseimbangan keterlibatan yang mengarah pada komitmen atas keikutsertaan dalam suatu kegiatan. Bentuk dari kegiatan itu sendiri tidak hanya diartikan sebuah acara atau *event* saja, tapi juga kegiatan seperti seni, olahraga maupun kegiatan bersama keluarga. Aspek selanjutnya adalah Keseimbangan Kepuasan. Menurut Hudson (2005) dari kedua aspek tersebut kepuasan dan kenyamanan jadi aspek terakhir *work life balance*.

Work life balance juga tidak hanya tergantung dari faktor internal diatas, tapi juga terpengaruh faktor eksternal. Faktor eksternal yang paling berpengaruh tentunya lingkungan kerjamatau lebih spesifik *serving culture*/budaya organisasi. Peraturan, nilai kerja, atasan dan rekan yang memiliki pemikiran positif tentunya akan sangat mendukung terbentuknya suasana kerja kondusif. *Serving culture* akan menentukan tingkat efektifitas kerja seorang pegawai. Faktor utama tercapainya *work life balance* adalah internal dan eksternal seorang pegawai.

Serving culture/budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar

aturan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Ariani & Harun, 2018).

Serving culture mempunyai peran dalam mengikat pegawai untuk selalu bekerja mencapai keberhasilan prestasi yang tinggi. Suatu *serving culture* seseorang yang menunjukkan sebuah perilaku dalam situasi berbeda dengan *serving culture* yang sama setiap waktu. Selain itu, pada hakikatnya para pegawai dari berbagai etnik termasuk yang berasal dari etnik Jawa mempunyai keinginan pegawai sesuai upayanya untuk mencapai keharmonisan dan keserasian dalam bekerja. Pemahaman terhadap *serving culture* oleh para pegawai dalam suatu organisasi termasuk organisasi sektor publik dimaksudkan agar tercapainya hasil kerja yang efisien dan efektif. Karena itu menurut Triguno (2016) suatu *serving culture* merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja, bekerja secara teliti dan telaten dapat dimaknakan pula sebagai upaya disenangi oleh atasan, karena mereka takut dimarahi atasan atau dipindahkan ke unit lain karena dianggap bekerja kurang teliti. Selain itu, budaya kerja teliti dan telaten ini berhubungan pula dengan budaya kerja kebersamaan dalam makna adanya harmoni dalam menjalani kehidupan. Mereka senantiasa berupaya menjaga kebersamaan atau harmoni baik pihak atasan, maupun sesama staf sehingga *work life balance*/keseimbangan kehidupan kerjanya tercapai.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa ada pengaruh *serving culture* terhadap *work life balance* individu.

2.4.3 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work Life Balance*

Work-life balance merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik.

Fisher et al. (2009) yang menyatakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. *Emotional intelligence*/kecerdasan emosi berbanding lurus dan memiliki korelasi yang positif terhadap tingkat *work-life balance* seseorang, ketika seseorang memiliki kecerdasan emosi tinggi maka tingkat *work-life balance* yang dimiliki akan tinggi juga. Kecerdasan emosi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengekspresikan emosi, mengidentifikasi emosi, mengontrol emosi diri, mengenali emosi orang lain serta meregulasi emosi.

Faktor internal dalam individu yang mempengaruhi ketercapaian work-life balance salah satunya adalah *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* tiap-tiap individu berbeda, menurut Goleman (dalam Aldily, 2019) *emotional intelligence* bukan merupakan bawaan seseorang dari lahir, akan tetapi sebuah kemampuan yang bisa dipelajari serta dikembangkan untuk mencapai kemampuan dan kinerja yang lebih baik. Seseorang yang memiliki kemampuan *emotional intelligence* tinggi dapat mengelola perubahan dengan baik, berkomunikasi dengan orang lain secara efektif, mengendalikan emosinya, mampu membangun hubungan walaupun dalam situasi yang buruk, dan mampu memecahkan permasalahan mereka juga memiliki empati, dan tetap optimis pada saat menghadapi kesulitan dalam hidupnya (Aldily, 2019).

Individu yang memiliki kemampuan *emotional intelligence* kecerdasan yang baik akan mampu menyelaraskan berbagai permasalahan dalam kehidupan sehari-hari, dan tentunya akan menjadi modal utama dalam menciptakan *work-life balance* dalam setiap peran yang dijalannya. Hal tersebut di dukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Gupta (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki hubungan yang negative dengan konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kecerdasan emosi dapat membantu individu dalam mengintegrasikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan sebuah konflik dari kedua hal tersebut, serta kecerdasan emosi dapat membuat individu memiliki kualitas yang baik dalam menjalani setiap perannya baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *emotional intelligence* dapat meningkatkan *work-life balance* seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sjoberg (2008) menunjukkan hasil bahwa *emotional intelligence* memiliki hubungan yang positif terhadap kemampuan penyesuaian diri seseorang. Dalam penelitiannya dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki seseorang akan berbanding lurus dengan kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki. Sjoberg mengungkapkan bahwa kemampuan penyesuaian diri membantu seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan berkeluarga seseorang.

Berdasarkan penjelasan serta penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula *work-life balance* individu tersebut. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2014) pada berbagai jenis pekerjaan professional, dalam penelitiannya menemukan bahwa *work-life balance* yang tinggi berbanding lurus dengan tingginya *emotional intelligence* karyawan. Ini berarti karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi maka akan memiliki *work-life balance* yang tinggi pula, begitu juga sebaliknya.

2.4.4 Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Work Life Balance* Dengan *Serving Culture* Sebagai Mediasi

Beban pekerjaan dengan pergerakan yang cepat membuat personel Polri kehilangan banyak waktu hanya untuk perusahaan. Menurut Ries (2011), hal tersebut membuat mereka harus mengorbankan waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga, sosialisasi, dan diri sendiri menjadi digunakan untuk pekerjaan. Keseimbangan antara peran-peran tersebut memiliki hubungan dengan kesejahteraan, karena dengan seimbangnya peran-peran tersebut dapat meminimalisir konflik antara pekerjaan dan kehidupan personal (Frone, dkk., 1992

dalam Greenhaus dkk., 2003). Menurut Fisher dkk. (2009) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran di tempat kerja dengan kehidupan personalnya dan sedikitnya konflik yang terjadi antar peran-peran tersebut.

Work-life balance memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan dan kesuksesan perusahaan. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih puas, termotivasi, dan produktif. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja, yang pada akhirnya merugikan baik karyawan maupun perusahaan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menyebabkan burnout, gangguan kesehatan mental, dan penurunan kualitas hidup. Karyawan yang merasa terbebani oleh pekerjaan mungkin mengalami kesulitan dalam mempertahankan hubungan pribadi, mengejar hobi, atau merawat diri mereka sendiri. Hal ini tidak hanya mempengaruhi karyawan, tetapi juga perusahaan, dengan tingkat absensi yang lebih tinggi, peningkatan turnover, dan penurunan produktivitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah *emotional intelligence*.

Goleman (2016) mengungkapkan bahwa *emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang dalam memantau dan mengendalikan perasaan sendiri serta orang lain dengan menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk berpikir dan bertindak, sehingga *emotional intelligence* sangat diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja serta menghasilkan kinerja yang maksimal dalam perusahaan. Berdasarkan setiap penjelasan yang ada, maka dapat dipahami bahwa setiap tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan pada

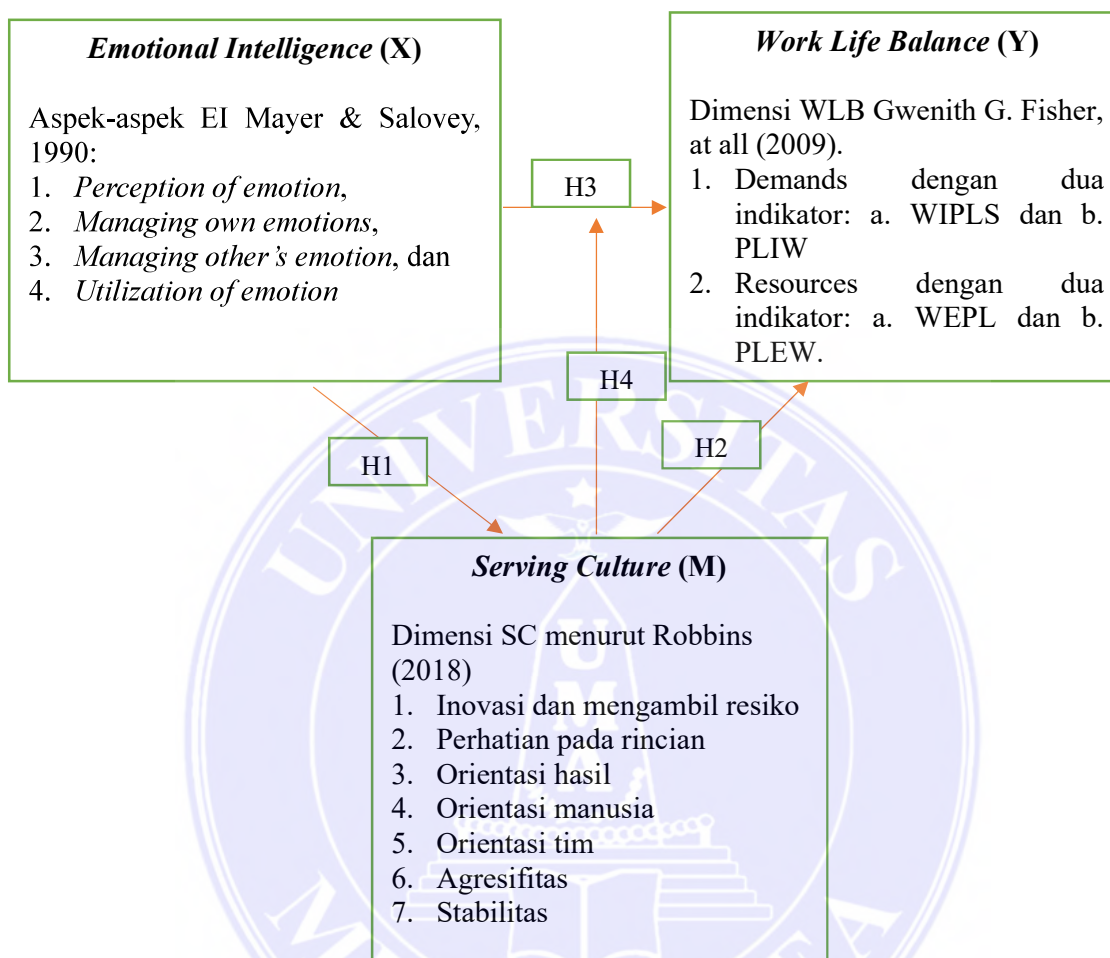
emosi-emosi yang dirasakan oleh setiap karyawan, sehingga diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika *emotional intelligence* yang baik seperti dapat mengendalikan dan mengontrol emosi yang dirasakan terdapat pada setiap karyawan, maka kinerja karyawan pun dapat berjalan dengan baik tanpa hambatan serta mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2000) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyaningrum, R, dkk (2016) mengenai pengaruh *emotional intelligence* terhadap perilaku kerja karyawan dan menyatakan bahwa memiliki pengaruh yaitu ketika kemampuan *emotional intelligence* karyawan dalam hal kesadaran diri baik maka kinerja karyawan akan meningkat lebih baik mampu menyelaraskan berbagai permasalahan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga individu dapat meminimalisir terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan karir, hal ini menjadi sangat penting dalam menciptakan *work-life balance* dalam setiap peran yang dijalannya. Orang yang cerdas secara emosional dapat berkomunikasi dengan orang lain dengan cara yang sehat dan konstruktif, yang membantu meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Mereka juga mampu meningkatkan moral saat dibutuhkan karena mereka dapat membaca emosi orang lain dengan mudah. Selain faktor internal yang mempengaruhi *work life balance*, diperkirakan faktor *serving culture* mampu menjadi perantara dalam menciptakan *work life balance*.

Banyak organisasi mencoba untuk membentuk sebuah budaya (*culture*) dan lingkungan yang merefleksikan values, misi dan goals dan beberapa secara aktif fokus dalam engaging karyawan sebagai kunci *driver of success* (Allen, 2014). *Serving Culture* yang ideal adalah budaya organisasi yang terbuka, perilaku saling mendukung, dan komunikasi yang baik antara organisasi dan karyawan (Suharti & Suliyanto, 2012). Mengomunikasikan *value* dari *work life balance* dan menanamkan *a sense of purpose* melalui statement misi perusahaan dan komunikasi eksekutif lainnya. Kejujuran dan rasa saling percaya sebagai nilai organisasi dibutuhkan dalam membentuk *work life balance* (Suharti & Suliyanto, 2012).

Dalam penelitian yang dilakukan Young (2012) mengemukakan bahwa budaya dan etika positif yang dirasakan 7 dalam iklim kerja memiliki pengaruh positif pada tingkat *work life balance*. Setelah dirasakan *work life balance* meningkat, perusahaan dengan *Serving Culture* yang baik dapat memertahankan budaya tersebut dan antar karyawan saling mengingatkan secara harmoni dan menjalankan nilai-nilai yang ada (Suharti & Suliyanto, 2012).

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian merupakan cara untuk menyimpulkan, menyusun dan menganalisis data tentang masalah yang menjadi objek peneliti. Metode Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini mungkin sudah ada hipotesis-hipotesis, mungkin belum, tergantung dari sedikit-banyaknya pengetahuan tentang masalah yang bersangkutan.

3.2 Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah *work life balance*, *emotional intelligence*, dan *surving culture*. Adapun fungsi masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Variabel tergantung : *Work Life Balance*
- b. Variabel bebas : *Emotional Intelligence*
- c. Variabel mediasi : *Surviving Culture*

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 *Work Life Balance*

Work-life balance (keseimbangan kehidupan-kerja) merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (rumah tangga dan kehidupan sosial). Diukur melalui aspek *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance*

3.3.2 *Emotional Intelligence*

Emotional intelligence adalah keterampilan individu dalam mengetahui, mengekspresikan dan mengendalikan emosi agar emosi tersebut dapat berjalan secara efektif dan baik bagi individu

3.3.3 *Serving Culture*

Serving culture merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok dari subjek yang hendak kita berikan generalisasi berdasarkan pada hasil dari penelitian (Azwar, 2017). Sehingga, dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian yang akan kita jadikan sebagai wilayah untuk generalisasi, dimana subjek penelitian tersebut akan diukur dan diteliti (Sugiyono, 2019). Untuk itu, populasi dalam penelitian adalah seluruh personel bagian Reskrim berjumlah 416 orang

3.4.2 Sampel

Berjumlah 210 orang

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan ciri/karakteristik. Karakteristik tersebut yaitu :

1. Pengalaman kerja berdasarkan masa kerja 5 – 10 tahun
2. Berjenis kelamin laki-laki
3. Bertugas di luar kantor

Jumlah sampel yang digunakan adalah 210 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan cara utama peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai fokus penelitian yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tiga skala yaitu *work life balance*, *emotional intelligence*, dan *surving culture*.

3.5.1 Skala *Work life Balance*

Skala *work life balance* diadaptasi dari kuesioner Gwenith G. Fisher, Carrie

A. Bulger and Carlla S. Smith (2009). Diukur melalui

1. *Demands* dengan dua indikator: a. WIPLS dan b. PLIW,
2. *Resources* dengan dua indikator: a. WEPL dan b. PLEW

Berikut adalah tabel kisi-kisi skala *work life balance* sebelum uji coba.

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Skala *Work Life Balance* Sebelum Uji Coba

Dimensi	Indikator	Sebaran Aitem		Jml
		Fav	Unfav	
Work Interference with Personal Life (WIPL)	Pekerjaan dapat mempersulit pengaturan waktu untuk kehidupan pribadi individu	-	1, 2, 3, 4, 5	5
Personal LifeInterference with Work (PLIW)	Individu yang mempunyai masalah dalam kehidupan pribadinya dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja	-	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
Work Enhancement of Personal Work (WEPL)	Kehidupan personal mampu meningkatkan kinerja dalam kehidupan kerjanya	12, 13, 14		3
Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	Pekerjaan mampu meningkatkan kualitas hidup dalam kehidupan pribadi seseorang	15, 16, 17		3
Total				17

3.5.2 Skala *Emotional Intelligence*

Emotional intelligence diukur menggunakan skala *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) yang disusun oleh Schutte, dkk (1998). Konsep teoritis yang dikembangkan oleh Mayer dan Salovey pada tahun 1990 yang tersusun SEIS, terdapat 4 faktor dari SEIS yaitu *perception of emotion*, *managing own emotions*, *managing other's emotions* dan *utilization of emotion*.

SEIS terdiri dari 33 aitem dengan 30 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*. SEIS merupakan skala model likert dengan lima pilihan respon jawaban dengan lima pilihan respon jawaban dengan nilai sebagai berikut, yaitu sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1, tidak setuju (TS) dengan nilai 2, netral (N) dengan nilai 3, setuju (S) dengan nilai 4, dan sangat setuju (SS) dengan nilai 5. Nilai 1-5 ini digunakan untuk pernyataan *favorable*, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* diberi nilai 5-1.

Penilaian *emotional intelligence* individu dilihat berdasarkan skor total skala. Semakin tinggi skor total, maka akan semakin tinggi pula tingkat *emotional intelligence* individu. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor total maka semakin rendah tingkat *emotional intelligence* individu (Schutte et al., 1998). Schutte, dkk (1998) mengelompokkan tingkat *emotional intelligence* individu ke dalam tiga kategori yaitu lebih memperhatikan emosi (*greater attention to emotions*), emosi yang sangat jelas (*greater clarity of emotions*), dan *alexithymia* yaitu kurang mampu menyadari dan mengekspresikan emosi.

SEIS diketahui memiliki validitas konstruk yang berkorelasi secara teoritikal dengan nilai reliabilitas *alpha* (α) 0,78 (Schutte et al., 1998). Pada penelitian ini menggunakan adaptasi SEIS yang telah diterjemahkan ke dalam

Bahasa Indonesia. Proses penerjemahan dilakukan menggunakan *backtranslation* dengan menggunakan skala dari penelitian Fikry & Khairani (2017) yang telah diberikan izin untuk menggunakan skala tersebut. Fikri & Khairani (2017) melakukan uji coba skala dengan 60 subjek mahasiswa dan penelitian terkumpul sejumlah 257 subjek mahasiswa yang melakukan bimbingan skripsi. Hasil uji coba penelitian menunjukkan nilai *alpha* (α) 0,935 dan nilai *alpha* (α) 0,927 dalam penelitian. Adapun distribusi pernyataan *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Blue Print Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Persepsi emosi	9, 15, 18, 19, 22, 25, 29, 32	5, 33	10
2	Pengaturan emosi diri sendiri	2, 3, 10, 12, 14, 21, 23, 31	28	9
3	Pengaturan emosi orang lain	1, 4, 11, 13, 16, 24, 26, 30	-	8
4	Pemanfaatan emosi	6, 7, 8, 17, 20, 27	-	6
Total		30	3	33

3.5.3 Skala *Surviving Culture*

Skala serving culture disusun berdasarkan dimensi menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) berikut adalah kisi-kisi lueprint skala *surving culture*

Tabel 3.3 Blue Print Skala *Serving Culture* Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Aitem	
			Favourale	Unfavourable
1	Inovasi dan pengambilan resiko	Karyawan merasa memiliki kebebasan untuk mengembangkan ide baru.	6, 32,	4, 5
		Organisasi mempertimbangan konsekuensi dari setiap keputusan.	1, 2,	3, 8
2	Perhatian terhadap detail	Organisasi memberikan perhatian secara detail dan cermat pada karyawan	7, 10, 11,	12, 13, 22

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Aitem	
			Favourale	Unfavourable
3	Orientasi hasil	Organisasi fokus terhadap hasil kinerja dari karyawan	18,	17, 24
		Organisasi memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil	9, 38, 19	
4	Orientasi Individu	Kebijakan organisasi mendukung perkembangan individu	20, 27, 28,	29, 30, 31
5	Orientasi Tim	Kerjasama dan kolaborasi tim dalam bekerja	15, 37, 42,	16, 43, 44
6	Agresivitas	Karyawan memiliki daya saing	14, 21, 25,	23, 26, 36
7	Stabilitias	Mempertahankan status quo/kondisi yang ada dalam melakukan kegiatan organisasi	33, 34, 35,	39, 40, 41
Jumlah			23	21

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk item favorable, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan memperoleh skor 3, pilihan TS akan memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item unfavorable, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

3.6 Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini dipergunakan skala interval yaitu skala likert (untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial). Dalam penelitian fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa dengan *skala Likert* maka variabel yang diukur

dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah mendapatkan data yang diperlukan dari observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan studi literatur, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan dan analisis data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan komputer menggunakan program SEM.

SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur. Olah data SEM lebih rumit, karena SEM dibangun oleh model pengukuran dan model struktural. Di dalam SEM terdapat 3 kegiatan secara bersamaan, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis*), pengujian model hubungan antara variabel (*path analysis*), dan mendapatkan model yang cocok untuk predeksi (analisis model struktural dan analisis regresi). Sebuah pemodelan lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan *structural model* atau *causal model*. Model pengukuran dilakukan untuk menghasilkan penilaian mengenai validitas dan validitas diskriminan, sedangkan model struktural, yaitu pemodelan yang menggambarkan hubungan-hubungan yang dihipotesakan. Untuk melakukan olah data SEM dengan lebih mudah dapat menggunakan bantuan software statistik.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar peran *work life balance* dipengaruhi oleh *emotional intelligence* dan *surviving culture* sebagai variabel moderator. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau Model Persamaan Struktural. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 dan M terhadap Y.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM atau *Struktural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui program AMOS 21. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah di identifikasikan dimensinya). Metode SEM dapat digunakan untuk menganalisis penelitian yang memiliki beberapa variabel independen (*exogen*), dependen (*endogen*), moderating dan intervening secara partial dan simultan.

Augusty (2006) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk (1) Mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruk/konsep/faktor; (2) Menguji kesesuaian/ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti; dan (3) Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun/diamati dalam model penelitian (Augusty, 2006).

SEM pada dasarnya merupakan suatu teknik statistika yang dipakai untuk menguji serangkaian hubungan antara beberapa variabel yang terbentuk dari variabel faktor ataupun variabel terobservasi yang dianalisis dengan menggunakan program SEM (*Struktural Equation Modelling*). Tujuan analisis ini adalah menerangkan hubungan seperangkat variabel dengan variabel lainnya. Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Besarnya pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi.

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 (Wijanto, 2008). 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, 2017).

Tabel 3.4 Goodness-of-Fit Index

No	Goodness of fit index	Cut off Value (Nilai Batas)
1	χ^2 -chi square	$\leq \alpha.df$ (lebih kecil dari <i>Chi square table</i>)
2	Probability	$\geq 0,05$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CFI	$\geq 0,95$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$
8	RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber: Haryono (2017)



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Work Life Balance* dengan *Serving Culture* sebagai variabel mediasi, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Serving Culture* terhadap Personil Polri. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Serving Culture* mempunyai arah yang positif signifikan, dengan nilai *beta* (besarnya pengaruh) sebesar 0,163 (16,3%).
2. Ada pengaruh *Serving Culture* terhadap *Work Life Balance* Personil Polri. Pengaruh *Serving Culture* terhadap *Work Life Balance* pada Personil Polri mempunyai arah yang positif signifikan, dengan nilai *beta* (besarnya pengaruh) sebesar 0,712 (29,4%).
3. Tidak ada pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work Life Balance* Personil Polri. pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Work Life Balance* pada Personil Polri mempunyai arah yang positif akan tetapi tidak signifikan, dengan nilai *beta* (besarnya pengaruh) yang hanya sebesar 0,009 (0,9%).
4. Ada pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work Life Balance* dengan *Serving Culture* sebagai mediasi. Hasil tersebut didapatkan melalui pengujian dengan teknis Sobel Test, dimana berdasarkan nilai probability

(*two-tailed*) sebesar $0,012 < 0,05$, dan atau dengan nilai Sobel *test statistic* sebesar $2.488 > 1,96$

5.2 Saran

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

1. Bagi para pembaca dan juga masyarakat umum yang sedang melakukan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work life balance* dengan *serving culture* sebagai variabel mediasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Bagi peneliti yang ingin atau sedang melakukan penelitian, yang berminat mengetahui lebih jauh tentang bagaimana cara meningkatkan *work life balance*, maka perlu modifikasi pada variabel independen, dengan cara menambah variabel ataupun menambahkan *time series* datanya. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.
2. Bagi pimpinan Reskrim Polda Sumut, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang, dalam upaya meningkatkan *work life balance* Personil Polri.
3. Dalam upaya meningkatkan *work life balance* Personil Reskrim Polda Sumut, pihak pengambil kebijakan tertinggi hendaknya lebih meningkatkan terkait *emotional intelligence* dan *serving culture*, dikarenakan *serving service* secara analisis ditemukan mampu menjadi variabel mediasi yang baik untuk mendukung pengaruh antara *emotional intelligence* terhadap *work life balance*.
- 4.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, F. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Avira, Pritania. 2021. Work Life Balance, Penting kah Bagi Karyawan? Diunduh pada <https://www.tokopedia.com/blog/work-life-balance-krj/> pada tanggal 24 November 2021.
- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). Faktor - faktor tekanan kerja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. *Research in Management of Technology and Business*, 1(1), 381-390.
- Angelia, D. (2022, Juli 29). Work Life Balance atau Gaji Tinggi, Mana yang Lebih Penting?.<https://goodstats.id/article/work-life-balance-atau-gaji-tinggi-mana- yang-lebih-penting-OoDKa>
- Aprilinda, J., Susyana, F. I., Fauziah, A. N., Anisa, N. S., & Buana, D. M. A. (2020). Work-life balance in higher education: literature review and future agenda. *Solid State Technology*, 63(3), 4641-4657.
- Firmansyah, Y. (2016). Komperatif faktor work life balance (studi pada mahasiswa bekerja dan tidak bekerja di kota Bandung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 99-117
- Fisher, Gwenith G. Carrie A. Bulger. Carlla S. Smith. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of work/ Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. Volume 14 Number 4. American Psychological Association. DOI: 10.1037/a0016737.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guillaume, Cecile. Pochic, Sophie. 2009. What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work– life Balance. *Gender, Work and Organization*. Volume 16, Number 1. doi: 10.1111/j.1468-0432.2007.00354.x
- Handayani, Arri. Tina Afiati. M. G. Adiyanti. 2015. Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*. Psychology Forum UMM. ISBN: 978-979-796-324-8.
- Hartini, dkk. 2021. Perilaku Organisasi. Bandung: Penerbit Widina Bakti Persada Bandung.
- Haryono, S. 2017. *Metode Sem untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS* (Vol. 1). Jakarta Timur: Luxima Metro Media
- Hudson. (2005). The Case of Work Life Balance. Australia: Hudson Highland Group.
- Hutagalung, Inge. Soeltan, Mochammad. Octaviani, Ayu. (2020). The Role of Work Life Balance for Organizational Commitment. *Management Science*

Letters 10 (2020) 3693-3700. doi: 10.5267/j.msl.2020.6.024. Homepage: www.GrowingScience.com/msl.

Iacovoiu, V. B. (2020). Work-life balance between theory and practice. A comparative analysis. *EconomicInsights – Trends and Challenges* , 57-67.

Inegbedion, Henry. Emmanuel Inegbedion. Adeshola Peter. Lydia Harry. 2020. Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations. *Heliyon* 6 (2020) e03160. Journal homepage: www.cell.com/heliyon. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>.

Latan, H. 2012. Structural equation modeling: Konsep dan aplikasi menggunakan program LISREL 8.80. *Bandung: Alfabeta*

Kanti, T., & Seshadri, V. (2019). The Impact of Emotional Intelligence in Managing Work-Life Balance in the IT Industry. 6(1), 6.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 224–226.

Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of personality traits in work-life balance and life satisfaction. *Eurasia Business and Economics Society Conference* (pp. 279-295). Switzerland: Springer.

Mardhatillah, A., & Buana, D. R. (2018). Promoting work life balance among higher learning institution employees: Does emotional intelligence matter? *PEOPLE: International Journal of Social Sciences* PEOPLE: International Journal of Social Sciences, 4(2), 523–530. <https://doi.org/10.20319/pijss.2018.42.523530>

OECD. 2016. Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Governments of OECD Countries, Paris: OECD Publishing.

Oktufiani, DW, (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, 2023, 7(1): 15-28. ISSN 2598-649X cetak / ISSN 2598-6503SS

Peng, A.C., Ilies, R., and Dimotakis, N. (2014). Work-Family Balance, Role Integration and Employee Well-Being. In Kaiser, S., Ringlsetter, M.J., Eikhof, D.R., & Cunha, M.P. (Editors). *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. Heidelberg: Springer, hlm. 121-142.

Perdana, Arkan. (2021). Work Life Balance, Saat Urusan Kehidupan dan Pekerjaan Terpenuhi. Diunduh di <https://glints.com/id/lowongan/work-life-balance-adalah/#.YXGEMhpBw2w> tanggal 22 Oktober 2021.

Poniati. R. 2021. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT, SS. di unduh <https://digilib.esaunggul.ac.id/pengaruh-work-life-balance-terhadap-employee-engagement-pada-karyawan-pt-ss-17812.html> (hari Kamis, 06 Januari 2022)

- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131.
- Purba, Sukarman. Dkk. 2020. *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ramadhanty, Dian Awalia. 2020. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (sebuah Kajian Literature Review). Diunduh pada tanggal 24 Oktober 2021.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2015). Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing, a New Typology Among Professionals. In Kaiser, S., Ringlstetter, M.J., Eikhof, D.R., & Cunha, M.P. (Editors). *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. Heidelberg: Springer.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. Katherine E. Breward. 2018. *Essentials of Organizational Behaviour*. Canada: Pearson.
- Robertson-Schule, L. L. (2014). An Investigation of The Relationships Between Emotional Intelligence, Engagement, And Performance. [Dissertation, Capella University].
- Sakthivel, D. & Jayakrishnan, J. (2012). Work life Balance and Organizational Commitment for Nurses. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, ISSN: 2047-2528 Vol. 2, No. 5, hlm 1-6.
- Shylaja, P., & Prasad, Dr. Ch. J. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(05), 18–21. <https://doi.org/10.9790/487X-1905051821>
- Schermerhorn, Jr. J. R., Osborn, R.N., Uhl-Bien, M., Hunt, J.G. (2013). *Organizational Behavior*, 12th edition. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2017). Work-life balance: an integrative review. *Applied Research Quality Life*, 13(1), 229-254.
- Tongam, Edwin Gideon. Muhammad Fazry Eggy Linardy. Muhammad Kurniawan Saputra. Nopriadi Saputra. 2021. Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat (Observing Work-Life Balance during Covid-19: Case Study of Civil Servants in Central Jakarta). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*. Volume 2 Nomor 2. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.433>.
- Wijanto, S. H. 2008. Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8: Konsep dan Tutorial. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 3(1), 40-45.
- Wolor, Christian Wiranderi. Destria Kurnianti, Siti Fatimah Zahra. S Martono. 2020. The Importance Of Work-Life Balance On Employee Performance Millennial Generation In Indonesia. *Journal of Critical Reviews*. Volume 7, Issue 9. Diunduh pada pada 24 Oktober 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>.

Yunita, P. I. (2018) Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (work-life balance): Apakah faktor situasional pekerjaan berpengaruh?. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(2), 135-144.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian



LEMBAR INFORMED CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :

Unit Kerja :

Saya telah membaca surat permohonan serta telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh saudara "RIZKY ANANDA", Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area dengan judul "PERAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA PERSONIL RESKRIM POLDA SUMUT DENGAN *SERVING CULTURE* SEBAGAI MEDIASI ".

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

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2025

Yang membuat pernyataan,

(_____)

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

Nama : _____
Masa Kerja : _____
Usia : _____
Pendidikan : _____

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam tiga bentuk skala ukur.

Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

☒ SS ☐ S ☐ TS ☐ STS

Tanda silang (X) menunjukkan anda SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan

-SELAMAT BEKERJA-

SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan	SS	S	TS	STS
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan	SS	S	TS	STS
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja	SS	S	TS	STS
6	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	SS	S	TS	STS
8	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	SS	S	TS	STS
9	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya	SS	S	TS	STS
10	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan	SS	S	TS	STS
11	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja	SS	S	TS	STS
12	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya	SS	S	TS	STS
13	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah	SS	S	TS	STS
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah	SS	S	TS	STS
15	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat	SS	S	TS	STS
16	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya	SS	S	TS	STS

SKALA B

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Perusahaan menghargai dan mendukung tindakan Personel yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan	SS	S	TS	STS
2	Atasan selalu mempertimbangkan konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil	SS	S	TS	STS
3	Atasan kurang berhati-hati dalam mengambil keputusan bagi kepentingan perusahaan	SS	S	TS	STS
4	Perusahaan kurang mendukung saya untuk menggunakan cara kerja lain dalam mengerjakan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
5	Personel dilarang untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya	SS	S	TS	STS
6	Perusahaan mendukung saya menggunakan cara kerja lain disamping cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
7	Perusahaan mendorong saya untuk mengembangkan kemampuan baru yang berbeda secara detail	SS	S	TS	STS
8	Atasan tampaknya lebih menyukai status quo daripada perubahan	SS	S	TS	STS
9	Hasil akhir merupakan hal yang penting bagi perusahaan	SS	S	TS	STS
10	Atasan selalu memberikan penjelasan kepada bawahannya secara rinci	SS	S	TS	STS
11	Atasan mengawasi dan menilai pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dengan teliti	SS	S	TS	STS
12	Atasan kurang memberikan penjelasan secara rinci kepada bawahannya	SS	S	TS	STS
13	Aturan dan prosedur yang ada di perusahaan ini kurang jelas dan kurang detail	SS	S	TS	STS
14	Saya menyukai setiap tantangan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
15	Perusahaan mendukung Personel untuk bekerja sama dengan Personel lain	SS	S	TS	STS
16	Perusahaan kurang memfasilitasi dalam peningkatan kerjasama tim antar Personel	SS	S	TS	STS
17	Perusahaan kurang mendukung Personel yang memiliki harapan dan target yang tinggi untuk memajukan perusahaan	SS	S	TS	STS
18	Atasan selalu menuntut kinerja sebaik mungkin dari bawahannya	SS	S	TS	STS
19	Perusahaan lebih memperhatikan proses Personel dalam bekerja daripada hasil dari pekerjaan itu sendiri	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/26

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
20	Perusahaan memberikan imbalan terhadap hasil kerja Personel	SS	S	TS	STS
21	Perusahaan mendorong Personel agar dapat bekerja dengan giat demi kemajuan perusahaan	SS	S	TS	STS
22	Atasan kurang memberikan feedback yang teratur dan cermat terhadap gagasan Personel	SS	S	TS	STS
23	Saya jarang mengambil peluang kerja yang ditawarkan perusahaan	SS	S	TS	STS
24	Perusahaan kurang memberi dorongan pada Personel untuk terus memperbaiki kinerjanya	SS	S	TS	STS
25	Dalam bekerja saya merasa tertantang untuk memberikan yang terbaik dalam perusahaan	SS	S	TS	STS
26	Saya kurang bisa memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk dapat bekerja lebih baik	SS	S	TS	STS
27	Perusahaan memberikan toleransi terhadap keperluan pribadi Personel misalnya anggota keluarga sakit	SS	S	TS	STS
28	Perusahaan telah menciptakan suasana kerja yang nyaman pada Personel	SS	S	TS	STS
29	Program yang dibuat perusahaan kurang mendukung perkembangan Personel	SS	S	TS	STS
30	Personel kurang merasakan dukungan dari kebijakan yang dibuat oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
31	Perusahaan kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
32	Perusahaan lebih menyukai Personel yang mengurus pekerjaannya sendiri daripada ikut mengurus pekerjaan Personel lain	SS	S	TS	STS
33	Saya merasa semua peraturan sudah ditaati oleh Personel	SS	S	TS	STS
34	Menurut saya peraturan yang dibuat perusahaan sudah sesuai dengan kondisi saat ini	SS	S	TS	STS
35	Perusahaan tempat saya bekerja mampu menganalisa strategi yang diperlukan untuk masa yang akan datang	SS	S	TS	STS
36	Personel kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan dalam melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
37	Sebagian besar penilaian kinerja bergantung pada tingkat kontribusi Personel di dalam tim	SS	S	TS	STS
38	Sistem penilaian yang digunakan oleh atasan selalu didasarkan pada standard kinerja	SS	S	TS	STS
39	Saya merasa peraturan yang dibuat cenderung menimbulkan ketegangan kerja antar pegawai	SS	S	TS	STS
40	Saya merasa peraturan perusahaan masih belum jelas	SS	S	TS	STS
41	Menurut saya perusahaan lambat dalam menyikapi konflik yang terjadi pada pegawainya	SS	S	TS	STS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
42	Perusahaan lebih mengutamakan kerja tim daripada kerja individu	SS	S	TS	STS
43	Perusahaan lebih mengutamakan kerja individu daripada kerjasama tim	SS	S	TS	STS
44	Saya merasa perusahaan lebih mengapresiasi kerja individu daripada kerjasama tim	SS	S	TS	STS



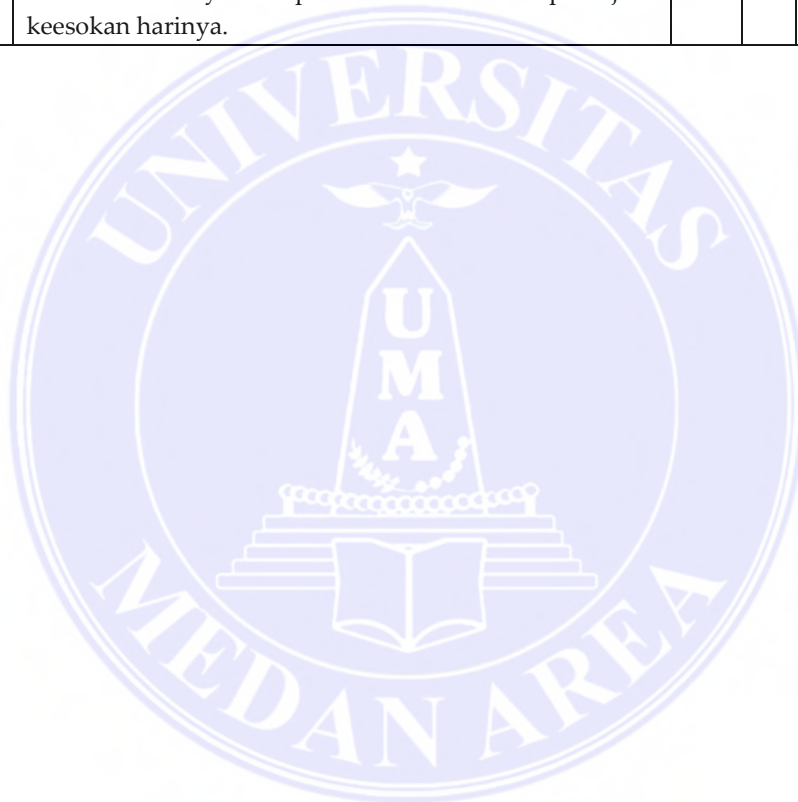
SKALA C

Untuk skala C akan diberikan 5 pilihan untuk setiap pernyataan. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu:

- TP (Tidak Pernah)
- J (Jarang)
- KK (Kadang-kadang)
- S (Sering)
- SS (Sangat Sering).

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan.					
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan.					
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya					
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.					
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja.					
6	Kehidupan pribadi saya menguras energy yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya.					
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
8	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
9	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya.					
10	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus sayalakukan di luar pekerjaan.					
11	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja.					
12	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya.					
13	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah- masalah pribadi dan masalah di rumah.					
15	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja.					
16	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya.					
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya.					



Lampiran 2 Data Penelitian

a. Data Variabel *Emotional intelligence*

Resp.	EI9	EI15	EI18	EI19	EI22	EI25	EI29	EI32	EI5	EI33	EI2	EI3	EI10	EI12
1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4
2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3
5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4
6	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4
7	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
8	4	4	4	3	4	3	2	3	3	1	4	4	3	3
9	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4
10	3	3	3	2	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
12	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4
13	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3
16	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3
17	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
18	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
22	3	3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2
23	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3
24	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
26	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
27	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4
28	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4
29	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3
30	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3
31	3	3	4	3	3	3	1	3	4	1	3	4	3	3
32	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3
33	2	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2
34	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4
36	3	1	2	1	3	4	1	4	4	1	2	4	2	3
37	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	3	3
38	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	1
40	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
41	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3

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

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

131	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3
132	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
133	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4
134	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3
135	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4
136	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	4
137	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4
138	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
139	3	3	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3
140	4	4	4	4	4	3	2	3	4	1	4	4	4	4
141	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3
142	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3
143	3	3	3	2	3	4	1	4	3	1	3	4	3	3
144	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3
145	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
146	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3
147	4	4	4	4	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4
148	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3
149	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2
150	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3
151	4	3	4	3	4	4	1	2	4	2	4	3	4	3
152	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3
153	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3
154	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2
155	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2
156	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3
157	4	4	3	2	3	4	2	2	4	1	2	4	4	4
158	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3
159	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4
160	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3
161	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4
162	1	2	1	2	3	4	1	3	2	2	2	4	2	1
163	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3
164	4	4	4	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	3
165	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
166	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3
167	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3
168	3	3	4	3	3	3	1	3	4	1	4	3	3	3
169	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
170	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3
171	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4
172	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4
173	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3
174	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3

175	3	3	4	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	4
176	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3
177	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3
178	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
179	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4
180	3	3	4	3	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3
181	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3
182	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3
183	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
184	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4
185	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
186	4	4	4	3	4	2	3	1	3	3	3	4	3	3
187	4	3	4	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4
188	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
189	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	3	3
190	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	3
191	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
192	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3
193	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
194	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3
195	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
196	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
197	3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1
198	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
199	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
200	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4
201	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
202	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3
203	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3
204	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3
205	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3
206	3	3	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4
207	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4
208	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3
209	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4
210	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4

Kelanjutan..

Resp.	EI14	EI21	EI23	EI31	EI28	EI1	EI4	EI11	EI13	EI16	EI24	EI26
1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
2	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3
3	3	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4
4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3

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

49	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
50	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
51	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
54	3	2	4	4	3	4	3	1	3	3	3	2
55	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	1
56	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
58	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2
62	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
63	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3
64	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
66	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2
67	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2
68	2	3	3	4	2	3	1	3	3	3	4	2
69	2	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2
70	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
71	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1
72	1	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	2
73	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2
74	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	2
75	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	2
76	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	2
77	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4
78	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	4	4
79	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
80	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3
81	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
82	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2
83	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
84	3	4	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3
85	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2
86	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
87	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
88	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	4	4	3	1	2	4	4	3	3	2
91	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4
92	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	1

93	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1
94	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
96	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4
97	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
99	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2
101	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3
102	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1
103	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	2
104	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4
105	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1
106	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	4	2
107	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3
108	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3
109	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	2
110	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
111	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2
112	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3
113	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3
114	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3
115	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3
116	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
117	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2
118	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3
119	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1
120	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3
121	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3
122	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1
123	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
124	2	4	4	3	2	1	3	4	2	4	4	2
125	3	3	3	4	2	1	2	2	3	3	3	2
126	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2
127	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
128	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2
129	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2
130	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
131	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
132	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
133	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
134	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3
135	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
136	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2

137	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
138	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
139	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1
140	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2
141	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
142	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
143	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	1
144	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	2
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
146	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
147	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2
148	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2
149	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4
150	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
151	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3
152	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2
153	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
154	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3
155	3	1	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
157	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3
158	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2
159	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3
160	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2
161	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2
162	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	2
163	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
164	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4
165	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3
166	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
167	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
168	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2
169	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4
170	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3
171	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3
172	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
173	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
174	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2
175	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
176	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2
177	3	2	4	3	3	1	4	3	4	3	3	2
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
179	2	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	3
180	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2

181	3	3	1	3	2	4	4	3	4	3	3	3
182	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
183	4	4	4	1	1	3	3	4	3	4	1	1
184	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4
185	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3
186	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	2
187	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2
188	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2
189	3	2	4	4	2	1	4	3	4	3	3	2
190	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2
191	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
192	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
193	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
194	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2
195	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
196	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2
197	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
198	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2
199	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
200	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2
201	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
202	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
203	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2
204	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2
205	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
206	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2
207	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2
208	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
209	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2
210	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	2

Kelanjutan...

Resp.	EI30	EI6	EI7	EI8	EI17	EI20	EI27
1	4	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	3
6	3	4	3	4	4	3	3
7	4	3	3	3	4	1	4
8	3	4	4	4	4	4	2
9	3	4	3	3	4	3	2
10	3	2	2	3	3	2	3

11	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	2	2
13	3	4	4	3	4	4	3
14	3	4	3	3	3	2	3
15	4	3	3	3	3	1	4
16	3	4	3	4	4	3	3
17	4	3	4	3	4	3	4
18	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3
20	4	3	3	3	3	2	2
21	4	4	4	4	4	4	4
22	3	1	2	3	3	1	4
23	1	3	1	3	3	3	1
24	3	3	3	3	3	1	2
25	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2	3
27	4	3	3	4	3	4	3
28	4	4	4	4	4	3	2
29	4	4	3	3	3	2	4
30	3	3	4	3	3	2	3
31	2	3	3	3	3	3	2
32	4	3	3	2	2	1	3
33	4	2	3	3	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	4	4	4	4	4
36	4	2	2	1	3	1	3
37	3	3	3	3	3	3	2
38	4	4	2	4	4	3	4
39	3	3	3	3	4	2	4
40	3	3	3	3	3	3	4
41	3	3	3	3	4	3	3
42	4	4	4	4	4	1	3
43	2	4	2	3	4	1	2
44	4	3	2	3	4	3	4
45	3	4	4	4	4	1	3
46	3	3	2	2	2	1	2
47	4	4	4	4	4	3	4
48	3	4	3	3	4	3	3
49	3	3	2	3	3	2	3
50	3	3	3	3	3	2	3
51	3	3	3	3	3	2	3
52	4	4	3	4	4	3	3
53	3	3	3	4	4	2	3
54	3	3	3	3	4	3	3

55	1	3	4	4	3	2	2
56	3	3	3	4	4	3	2
57	3	3	3	3	3	1	3
58	4	4	4	4	3	3	4
59	2	3	3	3	3	3	2
60	3	3	3	3	3	2	3
61	4	2	3	2	3	3	3
62	4	3	2	4	4	3	3
63	4	4	4	4	4	1	3
64	3	3	3	4	4	1	3
65	3	3	4	4	4	3	3
66	3	4	3	4	4	1	2
67	2	4	3	3	3	3	3
68	4	3	3	2	3	1	2
69	3	3	3	3	3	1	3
70	3	3	4	4	3	1	3
71	3	4	4	4	4	4	3
72	3	2	2	1	2	1	4
73	3	4	4	4	4	4	2
74	2	3	3	3	4	3	2
75	4	3	3	3	4	3	3
76	4	3	3	3	4	3	3
77	4	3	3	3	3	3	3
78	4	4	4	4	4	1	4
79	4	3	3	3	3	2	3
80	4	2	2	3	4	1	4
81	4	2	3	4	4	2	3
82	4	3	3	3	4	3	2
83	4	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	4	3	2	3
85	2	4	4	4	4	4	2
86	2	3	3	3	3	1	3
87	4	3	4	4	4	1	4
88	4	2	3	3	3	1	2
89	4	3	3	3	3	2	3
90	4	3	3	3	4	3	3
91	4	3	3	3	3	1	3
92	3	3	3	3	3	3	2
93	2	3	3	3	3	1	2
94	3	2	2	2	3	1	4
95	4	4	4	4	4	4	4
96	4	3	3	3	3	2	4
97	3	4	3	4	3	1	3
98	3	3	3	3	3	3	3

99	4	3	3	3	3	3	3
100	4	3	3	3	3	3	2
101	3	4	3	4	4	4	3
102	2	3	2	3	3	3	3
103	2	2	3	4	3	1	3
104	4	3	3	4	3	1	3
105	3	3	3	2	3	3	2
106	3	4	4	4	4	3	3
107	3	4	2	4	3	3	3
108	4	4	2	4	3	3	3
109	3	3	3	3	4	3	3
110	3	4	4	4	4	4	3
111	3	4	3	3	4	3	3
112	3	3	2	4	4	3	3
113	4	3	2	2	3	1	3
114	4	2	3	4	3	2	2
115	4	3	3	4	3	4	2
116	4	3	3	3	3	3	3
117	3	3	3	4	4	3	3
118	3	3	3	2	3	1	3
119	4	4	3	4	4	4	3
120	3	4	3	4	4	4	3
121	3	3	3	3	3	1	4
122	4	3	3	3	3	3	4
123	3	3	2	4	2	1	4
124	1	4	2	2	2	1	2
125	2	2	3	3	3	2	2
126	3	3	3	3	3	3	2
127	3	3	3	3	3	2	3
128	3	4	3	3	3	2	4
129	3	3	3	4	4	3	3
130	4	3	3	3	3	3	4
131	2	3	3	3	3	3	2
132	4	3	3	3	3	2	4
133	3	4	3	4	4	1	3
134	3	4	4	4	4	4	3
135	3	3	3	3	4	1	3
136	3	3	3	3	3	1	4
137	4	4	3	3	3	1	4
138	3	3	3	3	3	1	2
139	1	3	4	2	2	1	2
140	2	4	4	4	4	4	2
141	3	2	3	3	3	2	2
142	4	3	3	4	4	4	3

143	4	3	3	3	3	2	3
144	4	3	2	3	3	3	4
145	3	3	3	3	3	3	4
146	4	3	3	3	3	3	3
147	4	4	3	4	4	1	2
148	3	3	3	3	3	3	3
149	3	2	2	4	3	1	4
150	3	2	3	4	4	3	3
151	3	3	3	3	3	3	3
152	2	3	3	3	3	2	3
153	4	4	4	3	3	3	4
154	3	3	2	3	3	2	3
155	4	3	2	3	3	2	3
156	2	3	3	3	3	1	3
157	3	2	3	3	4	2	2
158	4	3	4	4	4	3	3
159	3	4	3	3	4	1	3
160	3	3	3	3	3	3	2
161	3	3	2	3	3	3	3
162	2	4	1	3	2	2	3
163	3	3	3	3	3	1	3
164	3	3	3	3	3	3	4
165	3	3	4	3	3	1	3
166	2	3	3	3	3	3	2
167	3	3	3	3	3	3	3
168	3	4	3	4	4	2	2
169	4	4	4	4	4	2	3
170	3	4	4	4	4	1	4
171	3	3	3	3	3	3	3
172	4	4	4	4	4	3	3
173	3	3	3	3	3	2	3
174	4	4	4	4	4	3	2
175	3	3	4	4	4	3	2
176	3	2	2	3	3	3	3
177	3	3	3	3	3	2	3
178	4	4	4	4	4	4	4
179	3	3	3	3	2	1	3
180	3	3	2	4	3	3	2
181	2	3	3	3	3	2	3
182	4	3	3	3	3	3	3
183	3	3	3	4	2	2	2
184	4	3	3	4	4	2	4
185	3	3	3	3	3	3	3
186	3	4	3	4	3	2	2

187	3	4	4	4	4	3	3
188	3	3	2	3	3	1	3
189	3	3	3	3	3	2	2
190	3	4	3	3	4	3	3
191	3	4	3	3	3	2	3
192	4	3	2	3	3	1	4
193	3	3	3	3	3	2	3
194	3	4	4	4	4	3	3
195	3	3	3	3	3	3	3
196	3	3	3	3	3	1	3
197	3	3	3	3	3	2	3
198	4	4	3	4	4	3	4
199	3	4	4	4	3	3	3
200	3	4	4	4	4	1	3
201	4	3	3	4	4	3	3
202	3	3	3	4	4	3	4
203	2	4	3	4	4	1	2
204	3	3	4	3	3	3	4
205	4	3	3	3	4	1	4
206	4	4	3	3	3	1	3
207	3	4	3	4	4	4	3
208	4	4	3	3	4	3	4
209	3	4	3	4	4	4	4
210	3	4	4	4	4	1	3

b. Data Variabel *Serving Culture*

Resp.	SC6	SC32	SC1	SC2	SC4	SC5	SC3	SC8	SC7	SC10	SC11	SC12
1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4
5	2	4	4	2	4	3	3	2	4	2	3	3
6	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3
7	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
8	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
9	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
10	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
13	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4
14	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3
15	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
18	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
19	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	1	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4
23	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
24	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
25	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
27	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
28	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4
29	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
30	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4
31	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3
32	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
33	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3
35	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3
36	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
37	1	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3
38	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
40	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3
41	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
42	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3

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

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

131	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
132	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2
133	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2
134	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3
135	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
137	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4
138	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
140	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
141	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
142	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
143	3	4	1	1	3	3	1	3	4	2	4	3
144	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2
145	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3
146	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2
147	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2
148	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4
149	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2
150	2	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3
151	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3
152	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2
153	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3
154	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
155	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4
156	1	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3
157	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
158	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2
159	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2
160	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2
161	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
162	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
163	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
164	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3
165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
166	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3
167	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3
168	1	3	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1
169	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
170	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
171	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
172	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
173	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
174	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2

175	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3
176	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
177	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3
178	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
179	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3
180	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2
181	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3
182	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4
183	2	3	1	3	1	3	3	4	2	1	1	1
184	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
186	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	1
187	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
188	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
189	4	3	2	4	3	4	4	1	3	4	4	3
190	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
191	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
193	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3
194	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
195	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
196	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
197	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3
198	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
199	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
200	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3
201	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
202	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
203	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
204	3	3	2	4	4	3	4	2	2	4	3	3
205	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4
206	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4
207	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4
208	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
209	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4
210	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3

Kelanjutan...

Resp.	SC13	SC22	SC18	SC9	SC38	SC19	SC17	SC24	SC20	SC27	SC28	SC29
1	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4
2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4

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

49	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
50	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
51	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
52	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2
53	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2
54	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2
55	1	2	2	1	4	2	3	2	1	2	2	2
56	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3
57	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
58	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3
59	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
60	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
61	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2
62	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3
63	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2
64	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3
65	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	2	3
66	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2
67	1	2	2	1	4	2	2	3	3	3	2	2
68	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
69	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3
70	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2
71	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
72	1	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3
73	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
74	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	3
75	1	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3
76	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3
77	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3
78	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3
79	1	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4
80	3	3	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2
81	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2
82	2	3	2	1	4	2	3	2	2	3	3	3
83	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3
84	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2
85	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3
86	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
87	1	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2
88	1	3	3	1	4	3	2	2	3	3	3	3
89	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2
90	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
91	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2
92	1	3	2	1	4	2	3	3	2	2	2	2

93	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3
94	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3
95	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
96	3	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2
97	2	2	3	1	4	2	2	3	2	2	3	2
98	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
99	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3
100	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2
101	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
102	2	3	2	1	4	2	2	3	2	2	2	3
103	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3
104	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2
105	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3
106	1	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2
107	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
108	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3
109	1	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3
110	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3
111	1	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2
112	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2
113	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
114	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3
115	1	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	2
116	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2
117	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3
118	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
119	1	3	2	1	4	2	3	2	2	2	3	3
120	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
121	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2
122	3	2	2	1	4	3	2	2	3	2	2	2
123	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2
124	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
125	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3
126	1	2	3	1	4	3	3	3	2	2	2	2
127	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3
128	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
129	1	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2
130	3	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2
131	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
132	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3
133	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	2	2
134	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3
135	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3
136	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3

137	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
138	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
139	1	2	3	1	4	2	2	3	3	2	2	2
140	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2
141	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
142	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
143	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2
144	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2
145	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2
146	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	1
147	1	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2
148	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
149	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2
150	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2
151	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2
152	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
153	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3
154	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
155	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
156	1	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
157	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
158	1	2	2	2	4	1	2	4	3	3	2	3
159	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
160	1	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3
161	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
162	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
163	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
164	1	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3
165	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
166	1	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3
167	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
168	1	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4
169	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2
170	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2
171	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
172	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3
173	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
174	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3
175	1	2	3	1	4	2	3	2	2	2	3	3
176	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
177	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
178	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
179	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3
180	1	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3

181	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2
182	1	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3
183	1	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3
184	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2
185	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
186	1	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2
187	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2
188	2	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4
189	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
190	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
191	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3
192	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2
193	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
194	1	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2
195	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
196	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3
197	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2
198	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2
199	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
200	1	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2
201	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
202	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	2
203	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3
204	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2
205	1	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2
206	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4
207	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4
208	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
209	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
210	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3

Kelanjutan...

Resp.	SC30	SC31	SC15	SC37	SC42	SC16	SC43	SC44	SC14	SC21	SC25	SC23
1	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3
2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3
3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4
4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4
5	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4
6	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3
7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
8	4	4	2	3	4	4	4	1	3	4	3	4
9	4	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2
10	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3

11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
12	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
13	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
14	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3
15	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
16	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
17	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3
18	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2
19	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3
20	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4
21	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3
22	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3
23	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
24	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3
25	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3
26	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3
27	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3
28	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2
29	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3
30	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2
31	2	2	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2
32	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	2
33	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	3	2
34	2	2	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2
35	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	1
36	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	3	3
37	3	3	2	3	4	3	4	1	4	3	2	2
38	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
39	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2
40	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	2	2
41	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
42	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
43	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
44	2	2	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2
45	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	1	2
46	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2
47	3	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	2
48	2	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	2
49	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
50	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
51	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
52	2	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	2
53	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2
54	2	2	3	4	4	2	4	4	3	2	2	3

55	2	2	3	4	4	2	4	1	2	2	2	2
56	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2
57	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
58	2	3	2	4	4	2	4	4	2	2	2	1
59	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
60	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
61	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2
62	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3
63	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	2	2
64	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3
65	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2
66	2	2	2	4	3	1	4	4	3	3	3	2
67	3	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	2
68	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3
69	2	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	2
70	2	2	2	4	4	2	4	3	2	3	2	2
71	2	2	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2
72	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	2	2
73	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
74	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2
75	3	3	1	4	4	2	4	2	3	2	2	2
76	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2
77	2	3	2	4	4	2	4	1	2	3	2	2
78	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2
79	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4
80	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3
81	2	2	2	4	4	3	4	4	2	3	2	2
82	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2
83	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3
84	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2
85	2	2	2	4	1	2	3	4	2	2	2	2
86	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2
87	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2
88	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2
89	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
90	2	2	3	4	4	2	4	4	2	2	2	3
91	2	2	2	4	3	2	3	4	2	2	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
93	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
94	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
95	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4
96	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2
97	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2
98	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3

99	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2
100	2	2	2	4	4	3	4	2	3	3	2	2
101	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2
102	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2
103	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3
104	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2
105	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
106	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2
107	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3
108	2	3	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2
109	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3
110	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3
111	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	2	2
112	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2
113	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
114	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2
115	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
116	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2
117	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2
118	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2
119	2	2	2	4	4	2	4	4	1	3	2	2
120	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
121	2	3	3	4	4	2	4	3	2	2	2	2
122	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	2
123	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3
124	2	2	2	3	4	2	4	2	1	2	2	3
125	3	3	2	4	4	2	4	2	2	2	3	3
126	2	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	2
127	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3
128	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4
129	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2
130	2	2	2	4	3	2	3	2	1	2	2	2
131	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
132	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3
133	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2
134	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	2
135	3	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2
136	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2
137	2	2	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2
138	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
139	2	2	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2
140	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2
141	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
142	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	2	3

143	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2
144	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2
145	2	2	3	4	1	3	4	3	2	2	2	3
146	2	2	4	4	4	1	4	4	2	1	2	2
147	2	2	2	4	1	3	1	4	2	2	2	2
148	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2
149	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2
150	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3
151	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2
152	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2
153	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3
154	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3
155	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
156	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2
157	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3
158	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3
159	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
160	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3
161	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3
162	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
163	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
164	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2
165	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
166	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	2	2
167	2	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3
168	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	4	4
169	2	2	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3
170	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3	2
171	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
172	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3
173	2	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2
174	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3
175	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2
176	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3
177	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3
178	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4
179	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3
180	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2
181	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	2
182	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4
183	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2
184	2	2	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2
185	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
186	2	2	2	4	1	3	2	1	2	3	2	2

187	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3
188	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
189	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3
190	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2
191	4	3	2	4	1	3	1	4	2	4	4	3
192	2	2	2	4	3	2	4	1	3	2	3	3
193	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	3	2
194	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3
195	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4
196	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4
197	3	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	2
198	2	3	1	4	3	2	4	3	2	2	3	2
199	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3
200	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2
201	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3
202	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3
203	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3
204	2	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	2
205	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3
206	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3
207	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3
208	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3
209	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	3	3
210	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3

Klanjutan...

Resp.	SC26	SC36	SC33	SC34	SC35	SC39	SC40	SC41
1	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	2	3	4	4	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	4	2	3	4	2	3
9	2	4	4	2	3	4	4	4
10	3	4	4	1	4	3	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	2	4	4	4	4
13	4	4	4	2	3	3	3	4
14	2	3	4	3	3	4	3	4
15	3	4	4	3	4	4	3	4
16	4	4	4	2	4	4	4	4

17	3	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	2	4	3	3	3
19	4	3	3	2	3	3	3	4
20	3	3	3	4	4	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	4
23	2	3	3	3	3	3	3	3
24	2	3	3	3	3	4	3	3
25	3	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	2	3	3	3	3
27	4	4	4	2	4	3	3	3
28	4	4	4	2	4	4	1	3
29	2	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	2	4	4	3	3
31	3	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	3	4	4	4	4
34	3	4	4	3	4	4	4	4
35	3	3	4	2	4	4	3	3
36	3	4	4	2	3	4	4	4
37	2	4	3	2	3	3	4	3
38	3	4	4	4	4	4	4	3
39	2	4	3	4	4	3	4	4
40	3	4	3	4	4	3	4	4
41	2	3	3	3	3	3	4	3
42	2	3	4	2	3	3	3	3
43	3	3	4	1	2	3	3	3
44	2	4	4	2	4	4	4	4
45	2	4	4	4	4	4	4	4
46	2	4	4	3	3	4	4	4
47	2	4	4	2	4	4	4	4
48	2	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	4	3	3	4	4	3
50	2	4	4	3	3	3	4	3
51	2	4	4	3	4	3	4	3
52	2	4	4	4	3	4	2	3
53	2	4	4	3	3	4	4	4
54	3	4	3	4	4	4	1	3
55	3	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	3	2	3	4	2	3
57	3	3	4	3	3	3	4	4
58	2	4	4	4	4	4	4	4
59	2	3	2	2	3	3	3	3
60	2	4	4	3	4	3	4	3

61	3	3	4	3	4	4	3	4
62	3	4	4	3	4	4	3	4
63	2	4	4	4	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4	4	4	4
65	2	4	4	3	4	4	4	4
66	3	4	4	3	3	4	4	4
67	2	4	3	2	4	4	3	3
68	2	3	4	1	3	3	2	4
69	3	4	4	3	3	4	4	4
70	3	4	4	4	4	4	4	4
71	2	4	4	3	4	4	2	4
72	3	4	4	4	4	4	4	4
73	2	3	3	3	3	3	1	2
74	3	2	3	2	2	4	1	3
75	2	4	4	4	4	4	4	4
76	2	4	4	3	3	4	4	4
77	2	4	4	4	4	3	3	4
78	2	4	4	4	4	4	4	4
79	3	4	3	2	4	4	4	2
80	2	4	4	4	4	4	4	4
81	3	4	4	4	4	4	4	4
82	2	4	4	3	4	4	2	3
83	3	4	4	4	4	4	4	4
84	2	4	4	4	4	4	4	4
85	3	4	2	2	3	4	4	4
86	3	3	4	3	4	4	4	4
87	3	4	4	4	4	4	4	4
88	3	2	3	3	2	3	2	3
89	3	4	4	3	4	4	1	2
90	2	4	4	3	4	4	4	4
91	2	4	4	3	4	4	4	4
92	2	3	4	2	3	4	3	3
93	3	2	4	2	2	4	2	2
94	2	3	4	3	3	4	4	2
95	3	4	4	4	4	4	4	4
96	2	4	4	4	4	4	3	4
97	2	4	4	3	3	4	4	4
98	2	3	3	3	3	3	3	3
99	3	4	4	4	4	4	4	4
100	2	4	4	3	4	4	4	4
101	2	4	4	4	4	4	4	4
102	2	4	4	4	4	4	4	4
103	2	4	4	2	3	4	3	3
104	2	4	4	2	2	4	4	4

105	4	4	4	2	4	4	4	3
106	2	4	3	2	4	4	4	4
107	3	3	4	2	3	4	4	4
108	2	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	2	3	4	4	4
110	2	4	4	2	4	4	4	4
111	2	4	4	4	4	4	4	4
112	2	4	4	2	4	4	4	4
113	3	3	4	4	4	4	3	3
114	3	4	4	2	4	4	3	4
115	2	4	3	2	3	4	4	4
116	3	4	4	4	4	4	4	4
117	2	4	4	2	4	4	2	2
118	2	4	4	3	4	4	4	4
119	2	4	3	4	4	4	4	3
120	2	3	3	2	3	3	3	3
121	2	4	4	3	4	4	4	4
122	3	4	4	2	4	4	4	3
123	3	4	4	3	4	4	4	4
124	2	3	4	2	3	3	4	4
125	3	4	4	2	3	4	2	3
126	2	2	4	2	2	4	2	2
127	3	4	4	4	4	4	4	4
128	3	4	4	4	4	4	4	4
129	3	4	4	3	4	4	4	4
130	2	4	4	4	4	4	1	2
131	3	3	3	2	3	3	4	3
132	2	4	3	4	4	4	4	4
133	2	4	4	1	4	4	4	4
134	2	4	4	4	4	4	4	4
135	2	4	4	4	4	4	4	4
136	2	4	4	4	4	4	4	4
137	2	4	4	4	4	4	4	4
138	2	4	3	3	3	3	3	3
139	2	4	4	2	2	4	4	4
140	2	4	4	4	4	4	4	4
141	3	3	3	2	3	3	2	2
142	2	4	4	4	4	4	4	4
143	3	4	4	2	4	4	2	4
144	3	4	4	4	4	4	4	4
145	2	4	4	4	4	4	4	4
146	2	4	4	4	4	4	4	4
147	2	4	4	4	3	4	4	4
148	3	3	4	3	3	4	4	4

149	2	4	4	2	4	4	4	4
150	2	4	4	4	4	4	4	4
151	2	4	4	4	4	4	2	4
152	3	3	4	3	3	4	4	4
153	3	3	4	3	4	4	3	3
154	3	3	2	2	3	3	1	3
155	3	3	4	2	3	3	4	3
156	3	4	4	3	3	4	4	4
157	3	4	3	2	2	4	4	4
158	4	4	4	4	4	4	4	4
159	3	3	4	2	3	4	4	3
160	3	3	3	2	3	3	4	4
161	3	3	2	2	3	3	3	3
162	3	3	3	2	3	3	3	3
163	3	4	4	3	4	4	4	4
164	2	4	3	3	3	4	4	4
165	3	3	3	3	3	3	3	3
166	2	4	4	2	4	4	4	4
167	3	3	3	2	3	3	4	4
168	4	4	1	4	4	4	4	4
169	3	4	3	3	4	4	4	4
170	3	4	3	4	4	4	4	4
171	3	3	3	3	3	3	3	3
172	3	4	4	3	4	4	4	4
173	2	4	4	3	4	4	4	4
174	3	4	4	2	4	4	4	4
175	3	4	4	4	4	4	4	4
176	3	3	4	3	3	3	4	3
177	2	4	3	3	4	4	4	4
178	4	4	4	4	4	4	4	4
179	3	4	4	4	4	4	4	4
180	2	3	4	3	2	4	4	4
181	3	4	4	2	2	4	2	3
182	4	4	4	3	4	4	3	4
183	2	3	3	4	4	3	3	4
184	2	4	4	4	4	4	4	4
185	2	3	3	3	3	3	3	3
186	2	4	3	2	3	4	2	2
187	3	3	4	3	3	3	2	3
188	3	4	4	4	4	4	4	4
189	3	4	3	2	3	3	2	4
190	2	3	3	1	3	4	3	3
191	4	4	4	4	4	4	4	4
192	2	4	3	4	4	4	4	4

193	3	4	4	2	3	3	4	4
194	3	4	3	3	3	4	3	3
195	3	3	4	3	3	4	3	4
196	3	4	4	3	4	4	4	4
197	2	4	4	3	3	4	4	4
198	3	4	4	3	4	4	4	4
199	2	4	4	3	4	4	4	4
200	2	4	4	3	4	3	4	4
201	2	4	4	4	2	4	4	4
202	2	4	3	3	3	4	4	4
203	4	4	4	3	3	4	4	4
204	2	4	3	2	4	4	3	4
205	2	4	4	4	4	4	4	4
206	4	3	4	3	4	4	3	4
207	4	3	3	3	4	4	1	3
208	3	3	4	3	3	3	3	4
209	4	4	4	4	4	4	2	4
210	3	4	3	2	2	4	4	4

c. Data Variabel *Work Life Balance*

Resp.	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8	WLB9	WLB10
1	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3
4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4
5	3	2	1	4	4	3	4	4	3	4
6	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
8	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4
9	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4
10	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4
11	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
12	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
13	2	2	2	4	3	3	3	3	1	4
14	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4
15	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
16	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4
17	3	2	2	4	4	1	4	2	4	4
18	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
20	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4
21	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
22	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4
23	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3
24	2	2	4	2	3	1	3	3	3	4
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
26	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4
27	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
28	2	1	3	3	3	2	3	2	3	4
29	2	1	4	4	4	4	3	4	3	4
30	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
31	2	1	2	3	1	1	1	1	1	4
32	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
33	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3
34	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4
35	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4
36	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4
37	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3
38	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
39	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4
40	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4
41	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4
42	2	2	4	3	3	3	3	4	1	4

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

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

131	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
132	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4
133	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
134	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3
135	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4
136	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
137	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4
138	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
139	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4
140	2	1	2	4	3	3	3	3	3	4
141	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3
142	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
143	2	2	4	4	4	3	2	2	2	4
144	2	4	1	4	2	4	2	2	3	4
145	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
146	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
147	3	1	3	4	3	3	3	2	3	4
148	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4
149	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
150	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
151	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
152	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4
153	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
154	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
155	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
156	2	1	3	3	2	3	2	2	2	4
157	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
158	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4
159	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
160	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3
161	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
162	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
163	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4
164	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4
165	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
166	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3
167	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
168	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4
169	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4
170	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
171	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
172	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4
173	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4
174	2	2	3	1	2	3	3	2	1	4

175	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4
176	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4
177	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4
178	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4
179	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3
180	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
181	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4
182	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
183	2	1	3	4	2	4	3	2	4	4
184	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
186	1	1	3	3	1	1	2	2	2	4
187	1	1	2	2	3	1	3	4	2	4
188	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4
189	1	3	1	3	4	4	2	4	4	4
190	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4
191	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
192	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3
193	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3
194	2	1	3	2	3	3	3	3	3	4
195	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
196	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4
197	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3
198	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4
199	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4
200	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
201	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
202	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4
203	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3
204	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4
205	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3
206	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4
207	1	1	3	3	3	3	4	3	2	4
208	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
209	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4
210	2	3	2	4	3	4	4	3	2	4

Kelanjutan...

Resp.	WLB11	WLB12	WLB13	WLB14	WLB15	WLB16	WLB17
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3

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

49	3	3	4	4	3	2	2
50	4	4	4	3	3	2	2
51	4	4	4	3	3	3	2
52	3	4	4	4	4	3	3
53	1	4	4	4	4	3	1
54	4	3	4	4	3	3	2
55	4	4	4	4	4	3	3
56	4	4	4	3	4	3	3
57	4	3	3	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4
59	4	1	1	3	3	3	2
60	3	3	3	3	3	3	2
61	4	3	3	3	2	2	3
62	4	4	3	3	4	2	1
63	4	4	4	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4	3	1
65	3	4	4	4	4	4	3
66	4	4	4	4	3	3	3
67	4	4	4	3	3	3	3
68	4	3	4	4	3	4	2
69	4	4	4	4	4	3	3
70	3	3	4	4	4	3	3
71	4	4	4	4	4	4	4
72	2	2	3	3	2	2	1
73	4	4	4	4	4	3	3
74	4	4	4	4	3	3	1
75	4	4	4	4	3	3	1
76	4	4	4	4	3	3	1
77	4	4	4	4	4	4	1
78	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	4	4	4	3	2
80	4	4	4	3	3	3	2
81	4	4	4	3	4	4	3
82	4	4	4	3	3	4	3
83	4	3	3	3	3	3	3
84	4	4	4	4	4	2	4
85	4	4	1	4	4	4	4
86	4	4	4	3	4	2	2
87	3	4	4	4	4	3	4
88	3	4	4	4	4	2	2
89	3	4	3	4	3	3	2
90	4	4	4	4	4	4	1
91	3	3	4	4	3	3	1
92	3	3	3	4	4	2	3

93	3	3	4	3	3	3	1
94	3	4	4	3	3	3	1
95	4	4	1	4	4	4	4
96	3	3	3	3	3	2	2
97	4	4	4	4	4	2	4
98	4	4	4	4	3	3	3
99	4	3	3	4	3	3	1
100	4	3	4	4	4	3	4
101	3	3	4	4	3	3	3
102	3	3	3	3	3	4	2
103	4	3	4	4	4	4	3
104	3	3	3	4	3	2	3
105	4	3	4	4	4	3	4
106	4	4	4	4	4	3	1
107	2	4	4	4	4	2	2
108	2	4	4	4	4	2	2
109	4	4	4	3	3	2	1
110	4	4	4	4	4	4	3
111	3	3	4	4	4	3	1
112	4	4	4	4	3	3	3
113	2	4	3	3	3	2	2
114	4	3	4	4	3	3	2
115	1	4	4	4	4	4	3
116	4	4	4	4	4	4	3
117	4	4	4	4	4	3	1
118	4	3	4	3	3	2	2
119	4	4	4	4	4	4	1
120	4	4	4	4	4	4	1
121	4	4	4	4	4	4	4
122	3	3	4	4	3	3	2
123	4	4	4	4	4	3	4
124	4	4	4	3	3	4	3
125	4	3	3	3	3	3	2
126	4	4	4	4	4	4	3
127	4	4	4	4	4	4	3
128	4	4	4	3	4	3	2
129	3	4	4	4	4	3	3
130	3	3	3	3	3	3	1
131	3	3	3	4	4	3	3
132	3	3	4	4	4	3	3
133	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	3
135	4	3	4	4	3	3	2
136	3	3	4	4	4	4	3

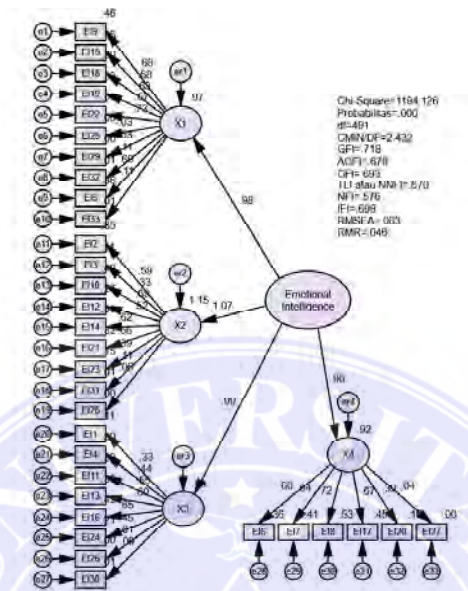
137	4	4	4	3	3	2	4
138	4	3	3	3	2	2	2
139	4	4	4	4	4	4	1
140	4	4	4	4	4	4	4
141	4	3	4	3	3	3	1
142	4	4	4	3	4	3	1
143	2	3	3	3	3	3	3
144	3	4	4	4	4	3	3
145	4	4	4	4	4	2	2
146	4	4	4	4	4	4	4
147	1	4	4	4	4	4	4
148	4	4	4	4	4	4	4
149	3	3	3	4	3	2	2
150	1	3	3	4	3	2	1
151	2	4	3	4	4	3	4
152	3	4	4	4	4	2	2
153	4	4	4	3	3	3	3
154	3	2	4	3	3	3	2
155	3	2	4	3	3	3	2
156	4	3	4	4	4	3	1
157	2	3	3	4	4	3	4
158	4	3	4	4	3	3	4
159	4	3	4	4	4	2	2
160	4	3	4	3	3	3	2
161	2	3	4	4	3	3	2
162	1	1	2	2	3	1	2
163	4	3	4	4	3	2	1
164	4	3	4	4	4	4	3
165	4	4	4	4	4	3	2
166	3	3	4	3	3	3	2
167	3	3	3	3	3	3	3
168	4	3	4	4	3	3	1
169	4	4	4	3	4	4	1
170	4	4	4	4	4	4	1
171	4	3	3	4	3	3	2
172	4	4	4	4	4	3	3
173	3	4	4	3	4	3	3
174	4	4	4	4	4	4	4
175	4	3	4	4	4	4	2
176	4	4	4	4	4	3	2
177	3	3	4	3	4	4	4
178	4	4	4	4	4	4	2
179	4	4	4	3	3	2	2
180	3	3	3	3	3	3	2

181	4	4	3	3	3	3	2
182	4	4	3	3	3	3	2
183	3	4	4	4	4	4	3
184	4	4	4	4	4	4	4
185	4	3	4	3	3	2	2
186	4	4	4	4	3	3	3
187	4	4	4	3	4	1	2
188	1	3	3	3	3	3	3
189	3	3	4	3	4	4	4
190	4	3	4	4	4	3	3
191	4	3	4	4	4	3	2
192	1	3	3	4	4	3	2
193	4	3	4	4	4	4	1
194	4	4	4	4	4	4	1
195	3	3	3	3	3	3	3
196	4	4	4	4	4	4	3
197	3	4	4	3	3	2	1
198	4	4	4	4	4	4	3
199	3	4	4	4	4	3	3
200	4	4	4	4	3	4	4
201	3	4	4	4	4	4	3
202	3	4	4	4	4	4	3
203	4	3	4	4	4	4	3
204	4	4	4	4	4	3	3
205	4	4	4	4	4	4	3
206	4	4	4	4	4	4	3
207	4	4	4	4	4	4	3
208	3	4	4	4	4	3	3
209	4	4	4	4	4	4	4
210	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Analisis Pengukuran (Model CFA)

a) CFA Variabel *Emotional Intelligence*

1) Iterasi 1

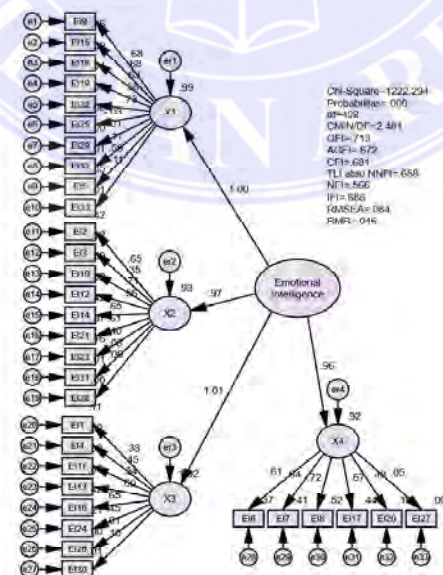


Notes for Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

er2
-.018

2) Iterasi 2

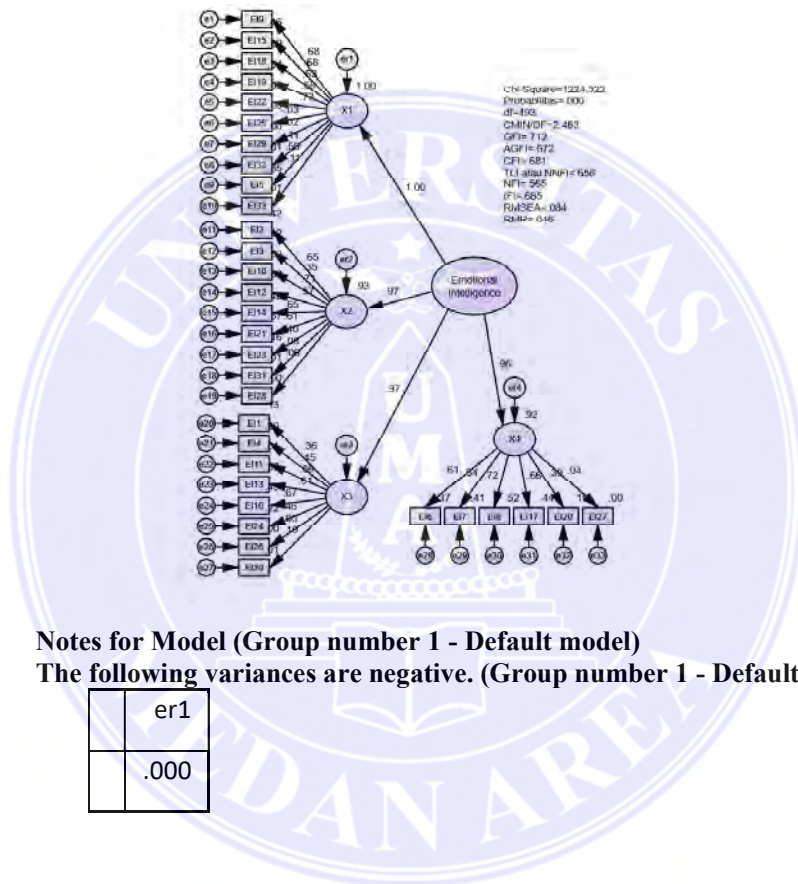


Notes for Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	er3
	-.002

3) Iterasi 3

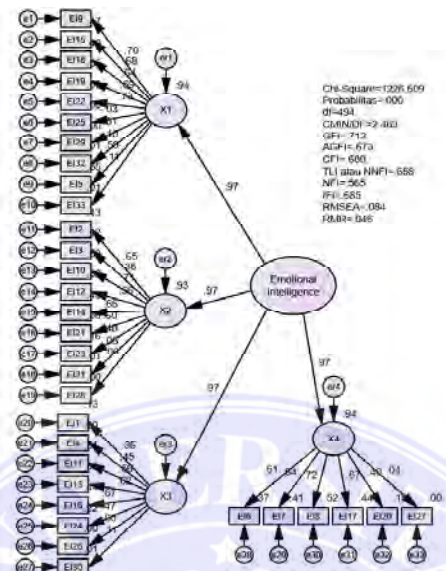


Notes for Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	er1
	.000

4) Iterasi 4

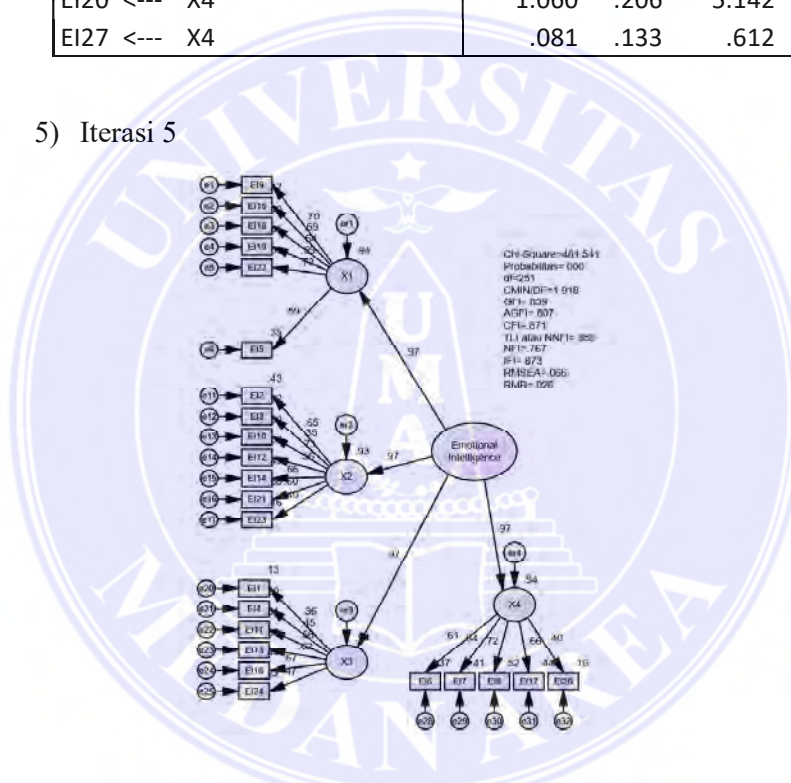


Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	<--- Emotional_Intelligence	.393	.037	10.756	***	
X2	<--- Emotional_Intelligence	.375	.038	9.920	***	
X3	<--- Emotional_Intelligence	.392	.074	5.308	***	
X4	<--- Emotional_Intelligence	.357	.039	9.114	***	
E19	<--- X1	1.000				
E15	<--- X1	.901	.097	9.279	***	
E18	<--- X1	.895	.104	8.634	***	
E19	<--- X1	1.053	.131	8.034	***	
E122	<--- X1	.925	.094	9.850	***	
E125	<--- X1	-.053	.115	-4.58	.647	
E12	<--- X2	1.000				
E13	<--- X2	.532	.112	4.742	***	
E10	<--- X2	1.099	.123	8.963	***	
E12	<--- X2	.890	.121	7.352	***	
E14	<--- X2	1.042	.124	8.431	***	
E121	<--- X2	.935	.120	7.776	***	
E1	<--- X3	1.000				
E4	<--- X3	.777	.178	4.363	***	
E11	<--- X3	.914	.189	4.830	***	
E13	<--- X3	.790	.158	5.008	***	
E6	<--- X4	1.000				
E7	<--- X4	1.057	.138	7.666	***	
E8	<--- X4	1.184	.142	8.362	***	
E17	<--- X4	1.020	.129	7.894	***	
E129	<--- X1	.027	.140	.195	.845	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EI32 <--- X1	.183	.127	1.434	.152	
EI5 <--- X1	.866	.107	8.067	***	
EI33 <--- X1	.191	.129	1.478	.139	
EI23 <--- X2	.645	.120	5.367	***	
EI31 <--- X2	.131	.117	1.122	.262	
EI28 <--- X2	.110	.132	.834	.404	
EI16 <--- X3	.815	.159	5.124	***	
EI24 <--- X3	.703	.158	4.456	***	
EI26 <--- X3	.000	.146	.001	.999	
EI30 <--- X3	.180	.127	1.424	.154	
EI20 <--- X4	1.060	.206	5.142	***	
EI27 <--- X4	.081	.133	.612	.541	

5) Iterasi 5

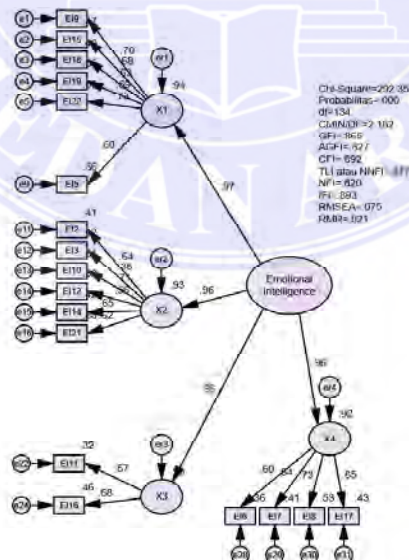


Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--- Emotional_Intelligence	.969
X2 <--- Emotional_Intelligence	.966
X3 <--- Emotional_Intelligence	.969
X4 <--- Emotional_Intelligence	.967
EI9 <--- X1	.696
EI15 <--- X1	.686
EI18 <--- X1	.636
EI19 <--- X1	.591
EI22 <--- X1	.728

	Estimate
EI2 <--- X2	.654
EI3 <--- X2	.351
EI10 <--- X2	.707
EI12 <--- X2	.563
EI14 <--- X2	.656
EI21 <--- X2	.599
EI1 <--- X3	.363
EI4 <--- X3	.447
EI11 <--- X3	.559
EI13 <--- X3	.617
EI6 <--- X4	.611
EI7 <--- X4	.640
EI8 <--- X4	.721
EI17 <--- X4	.664
EI5 <--- X1	.592
EI23 <--- X2	.399
EI16 <--- X3	.665
EI24 <--- X3	.466
EI20 <--- X4	.398

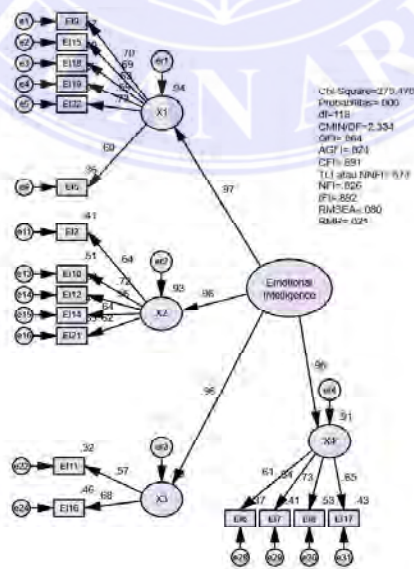
6) Iterasi 6



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--- Emotional_Intelligence	.970
X2 <--- Emotional_Intelligence	.965
X3 <--- Emotional_Intelligence	.964
X4 <--- Emotional_Intelligence	.958
EI9 <--- X1	.700
EI15 <--- X1	.685
EI18 <--- X1	.633
EI19 <--- X1	.591
EI22 <--- X1	.731
EI2 <--- X2	.641
EI3 <--- X2	.349
EI10 <--- X2	.712
EI12 <--- X2	.562
EI14 <--- X2	.648
EI21 <--- X2	.620
EI11 <--- X3	.569
EI6 <--- X4	.604
EI7 <--- X4	.639
EI8 <--- X4	.727
EI17 <--- X4	.653
EI5 <--- X1	.598
EI16 <--- X3	.682

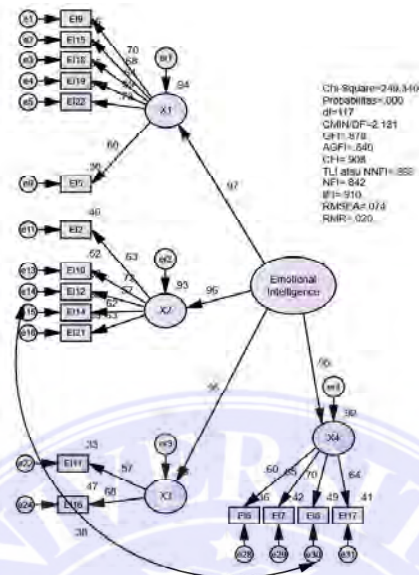
7) Iterasi 7



Covariances: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
er3 <--> er4		4.983	-.014
er2 <--> er4		4.763	.010
er1 <--> er2		6.015	.011
e24 <--> er4		4.583	-.015
e30 <--> er3		4.088	-.022
e30 <--> e31		7.181	.037
e29 <--> er1		4.126	.018
e29 <--> e24		5.459	-.030
e16 <--> er4		13.136	-.032
e16 <--> er1		10.422	.028
e16 <--> e28		6.205	-.042
e15 <--> er4		19.418	.039
e15 <--> e9		4.542	-.035
e15 <--> e30		24.714	.075
e14 <--> e9		13.778	.066
e14 <--> e16		4.376	.037
e13 <--> er2		9.263	-.022
e13 <--> er1		5.514	.019
e13 <--> e22		4.192	.036
e13 <--> e15		7.835	-.043
e11 <--> er4		15.476	.034
e11 <--> er2		4.433	-.017
e11 <--> e30		7.355	.040
e11 <--> e29		4.438	.034
e11 <--> e16		13.163	-.058
e5 <--> e24		7.023	.026
e5 <--> e29		5.417	-.029
e5 <--> e16		12.350	.045
e4 <--> e30		4.039	-.037
e4 <--> e29		5.400	.047
e4 <--> e28		11.093	.069
e3 <--> e15		16.592	-.063
e2 <--> e9		5.560	-.032
e2 <--> e15		7.058	.037
e1 <--> e28		5.911	-.037
e1 <--> e13		4.673	.029

8) Iterasi 8

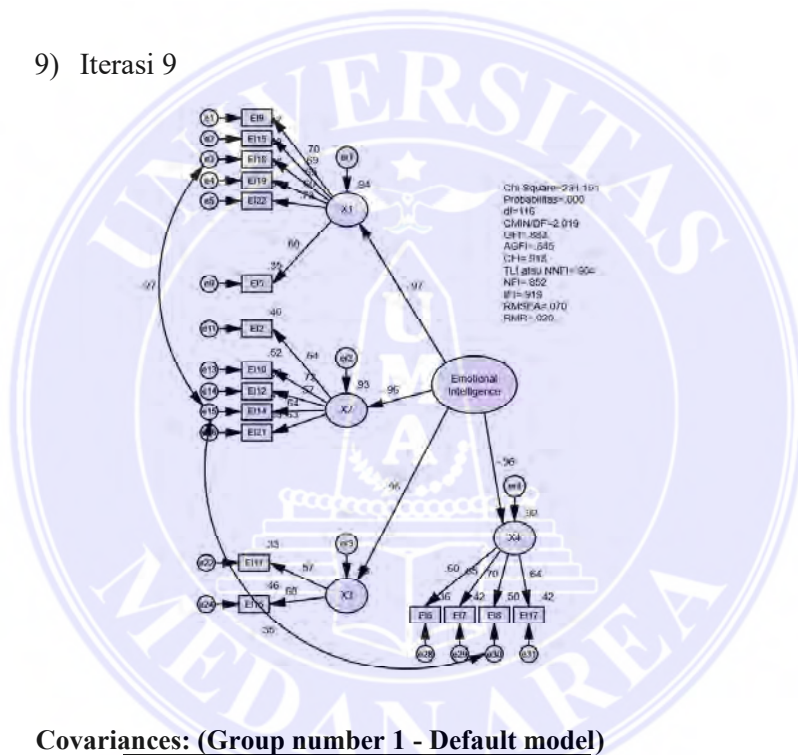


Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
er3 <--> er4	4.629	-.013
er1 <--> er2	6.635	.011
e24 <--> er4	4.054	-.014
e9 <--> er1	4.386	-.018
e30 <--> e31	5.606	.031
e29 <--> e24	6.353	-.033
e16 <--> er4	11.332	-.029
e16 <--> er1	9.066	.027
e16 <--> e28	6.644	-.044
e14 <--> e9	13.144	.064
e13 <--> er2	8.719	-.021
e13 <--> e15	5.094	-.032
e13 <--> e14	4.051	-.032
e11 <--> er4	16.209	.034
e11 <--> er2	5.779	-.019
e11 <--> e30	7.005	.037
e11 <--> e29	4.482	.034
e11 <--> e16	12.748	-.058
e5 <--> er2	4.391	.013
e5 <--> e24	6.857	.026
e5 <--> e29	6.123	-.031
e5 <--> e16	11.931	.044
e4 <--> e30	5.446	-.041

		M.I.	Par Change
e4 <-->	e29	5.257	.046
e4 <-->	e28	11.210	.069
e4 <-->	e15	4.290	.040
e3 <-->	e15	14.054	-.055
e2 <-->	e9	5.630	-.033
e2 <-->	e15	7.566	.036
e1 <-->	e28	6.153	-.038
e1 <-->	e13	4.183	.028

9) Iterasi 9

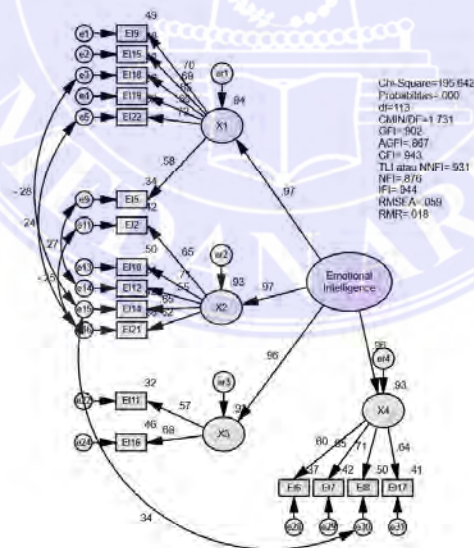


Covariances: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
er1 <-->	er2	7.827	.012
e9 <-->	er1	4.949	-.019
e30 <-->	e31	5.800	.031
e29 <-->	e24	6.271	-.033
e16 <-->	er4	10.732	-.028
e16 <-->	er1	8.783	.026
e16 <-->	e28	6.672	-.044
e15 <-->	e9	4.737	-.033
e14 <-->	e9	13.570	.065
e13 <-->	er2	8.977	-.021
e13 <-->	e15	5.616	-.033

	M.I.	Par Change
e11 <--> er4	15.112	.032
e11 <--> er2	5.362	-.018
e11 <--> e30	6.758	.036
e11 <--> e29	4.320	.033
e11 <--> e16	12.793	-.058
e5 <--> e24	7.228	.027
e5 <--> e29	6.031	-.031
e5 <--> e16	12.448	.045
e4 <--> e30	5.508	-.041
e4 <--> e29	5.015	.045
e4 <--> e28	10.780	.068
e4 <--> e15	4.144	.037
e2 <--> e9	5.488	-.032
e2 <--> e15	6.241	.031
e1 <--> e28	6.076	-.037
e1 <--> e15	4.545	-.029
e1 <--> e13	5.013	.030

10) Iterasi 10

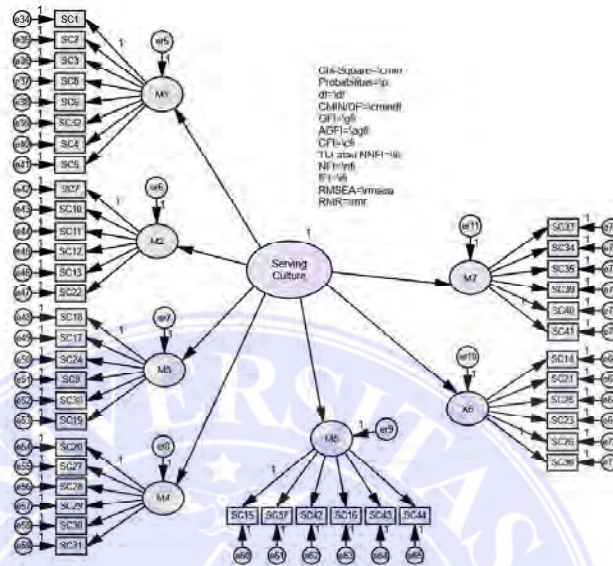


Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--- Emotional_Intelligence	.970
X2 <--- Emotional_Intelligence	.965
X3 <--- Emotional_Intelligence	.964
X4 <--- Emotional_Intelligence	.964
EI9 <--- X1	.699
EI15 <--- X1	.691
EI18 <--- X1	.650
EI19 <--- X1	.603
EI22 <--- X1	.718
EI2 <--- X2	.651
EI10 <--- X2	.711
EI12 <--- X2	.553
EI14 <--- X2	.645
EI21 <--- X2	.620
EI11 <--- X3	.570
EI6 <--- X4	.605
EI7 <--- X4	.648
EI8 <--- X4	.707
EI17 <--- X4	.641
EI5 <--- X1	.584
EI16 <--- X3	.675

b) CFA Variabel *Serving Culture*

1) Iterasi 1

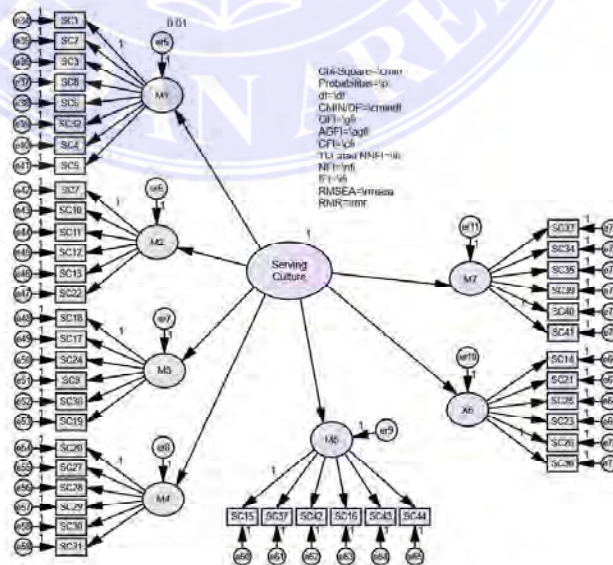


Notes for Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

er5
-0.018

2) Iterasi 2

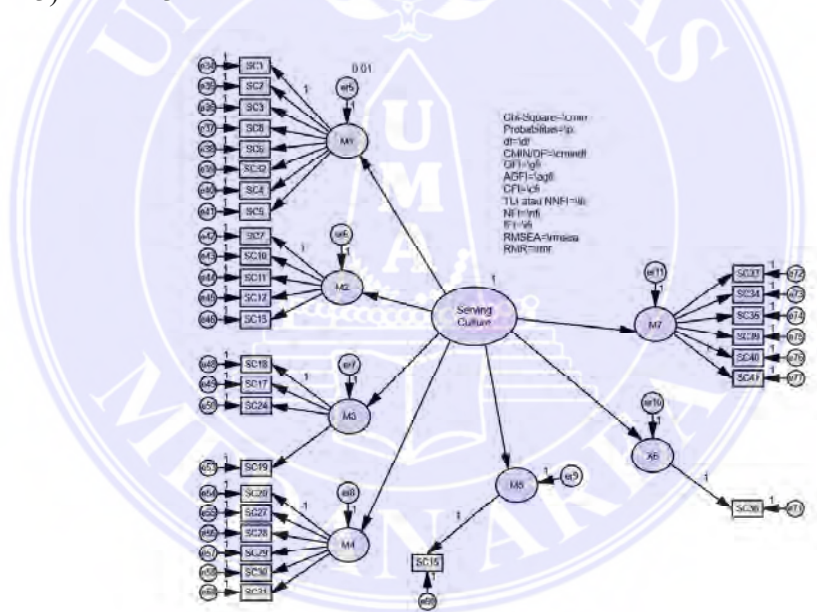


Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M1 <--- Serving_Culture	.343	.047	7.229	***	
M2 <--- Serving_Culture	.364	.046	7.851	***	
M3 <--- Serving_Culture	.060	.042	1.435	.151	
M4 <--- Serving_Culture	.009	.025	.336	.737	
M5 <--- Serving_Culture	.063	.038	1.637	.102	
X6 <--- Serving_Culture	.000	.001	.159	.874	
M7 <--- Serving_Culture	.334	.038	8.734	***	
SC1 <--- M1	1.000				
SC2 <--- M1	1.105	.182	6.080	***	
SC3 <--- M1	1.000	.167	5.993	***	
SC8 <--- M1	1.006	.182	5.528	***	
SC6 <--- M1	1.094	.200	5.475	***	
SC32 <--- M1	1.080	.158	6.828	***	
SC7 <--- M2	1.000				
SC10 <--- M2	1.164	.129	9.015	***	
SC11 <--- M2	1.148	.123	9.355	***	
SC12 <--- M2	1.047	.124	8.412	***	
SC13 <--- M2	.421	.113	3.730	***	
SC22 <--- M2	.034	.095	.363	.717	
SC18 <--- M3	1.000				
SC17 <--- M3	1.025	.140	7.333	***	
SC24 <--- M3	.536	.098	5.467	***	
SC9 <--- M3	.098	.119	.824	.410	
SC20 <--- M4	1.000				
SC27 <--- M4	1.787	.223	8.000	***	
SC28 <--- M4	1.581	.205	7.716	***	
SC29 <--- M4	1.378	.190	7.235	***	
SC4 <--- M1	1.242	.182	6.841	***	
SC5 <--- M1	1.219	.175	6.964	***	
SC38 <--- M3	.057	.077	.736	.462	
SC19 <--- M3	.632	.112	5.622	***	
SC30 <--- M4	1.575	.204	7.701	***	
SC31 <--- M4	.921	.162	5.699	***	
SC15 <--- M5	1.000				
SC37 <--- M5	5.058	3.099	1.632	.103	
SC42 <--- M5	6.026	3.718	1.621	.105	
SC16 <--- M5	-.001	.692	-.002	.998	
SC43 <--- M5	4.560	2.825	1.614	.106	
SC44 <--- M5	3.725	2.417	1.541	.123	
SC36 <--- X6	1.000				

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SC26 <--- X6	65.875	308.566	.213	.831	
SC23 <--- X6	58.409	273.610	.213	.831	
SC25 <--- X6	73.981	346.530	.213	.831	
SC21 <--- X6	51.548	241.489	.213	.831	
SC14 <--- X6	21.594	101.256	.213	.831	
SC41 <--- M7	1.000				
SC40 <--- M7	1.188	.185	6.427	***	
SC39 <--- M7	.541	.092	5.878	***	
SC35 <--- M7	1.096	.142	7.697	***	
SC34 <--- M7	1.422	.198	7.170	***	
SC33 <--- M7	.596	.113	5.284	***	

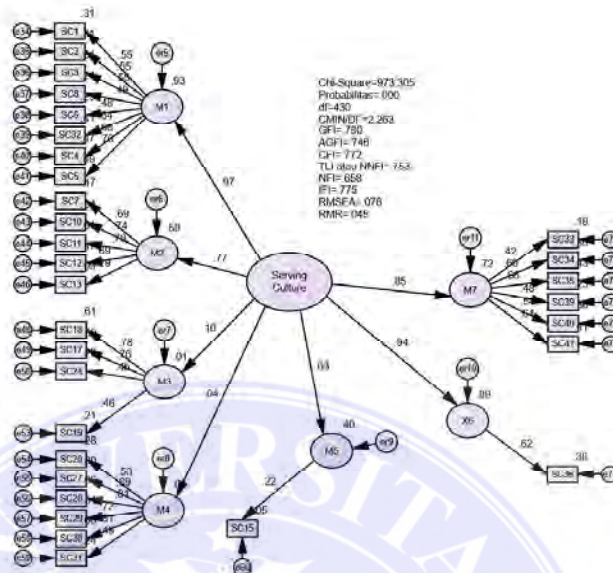
3) Iterasi 3



Result (Default model)

The model is probably unidentified. In order to achieve identifiability, it will probably be necessary to impose 2 additional constraints.

4) Iterasi 4

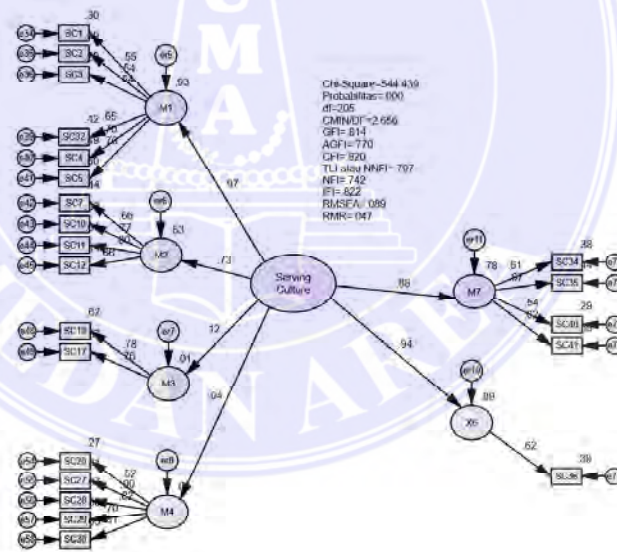


Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
M1	<--- Serving_Culture	.967
M2	<--- Serving_Culture	.766
M3	<--- Serving_Culture	.102
M4	<--- Serving_Culture	.040
M5	<--- Serving_Culture	.630
X6	<--- Serving_Culture	.942
M7	<--- Serving_Culture	.850
SC1	<--- M1	.553
SC2	<--- M1	.554
SC3	<--- M1	.554
SC8	<--- M1	.490
SC6	<--- M1	.485
SC32	<--- M1	.640
SC7	<--- M2	.686
SC10	<--- M2	.736
SC11	<--- M2	.778
SC12	<--- M2	.688
SC13	<--- M2	.292
SC18	<--- M3	.780
SC17	<--- M3	.765
SC24	<--- M3	.447
SC20	<--- M4	.526
SC27	<--- M4	.892

	Estimate
SC28 <--- M4	.814
SC29 <--- M4	.716
SC4 <--- M1	.683
SC5 <--- M1	.703
SC19 <--- M3	.461
SC30 <--- M4	.811
SC31 <--- M4	.490
SC15 <--- M5	.221
SC36 <--- X6	.616
SC41 <--- M7	.636
SC40 <--- M7	.544
SC39 <--- M7	.477
SC35 <--- M7	.656
SC34 <--- M7	.604
SC33 <--- M7	.422

5) Iterasi 5

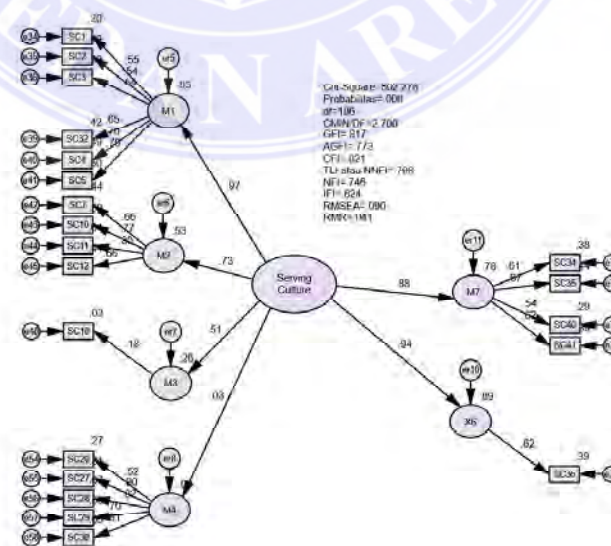


Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M1	<--- Serving_Culture	.372	.049	7.638	***	
M2	<--- Serving_Culture	.360	.046	7.751	***	
M3	<--- Serving_Culture	.059	.048	1.237	.216	
M4	<--- Serving_Culture	.012	.026	.461	.645	
X6	<--- Serving_Culture	.285	.033	8.598	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M7 <---	Serving_Culture	.317	.039	8.173	***	
SC1 <---	M1	1.000				
SC2 <---	M1	.997	.164	6.091	***	
SC3 <---	M1	.931	.152	6.131	***	
SC32 <---	M1	.970	.141	6.895	***	
SC7 <---	M2	1.000				
SC10 <---	M2	1.228	.136	9.039	***	
SC11 <---	M2	1.200	.129	9.287	***	
SC12 <---	M2	1.036	.129	8.052	***	
SC18 <---	M3	1.000				
SC17 <---	M3	1.007	.751	1.340	.180	
SC20 <---	M4	1.000				
SC27 <---	M4	1.812	.228	7.943	***	
SC28 <---	M4	1.604	.209	7.680	***	
SC29 <---	M4	1.364	.192	7.120	***	
SC4 <---	M1	1.204	.167	7.230	***	
SC5 <---	M1	1.153	.159	7.262	***	
SC30 <---	M4	1.574	.207	7.616	***	
SC36 <---	X6	1.000				
SC41 <---	M7	1.000				
SC40 <---	M7	1.219	.196	6.232	***	
SC35 <---	M7	1.116	.152	7.331	***	
SC34 <---	M7	1.463	.211	6.920	***	

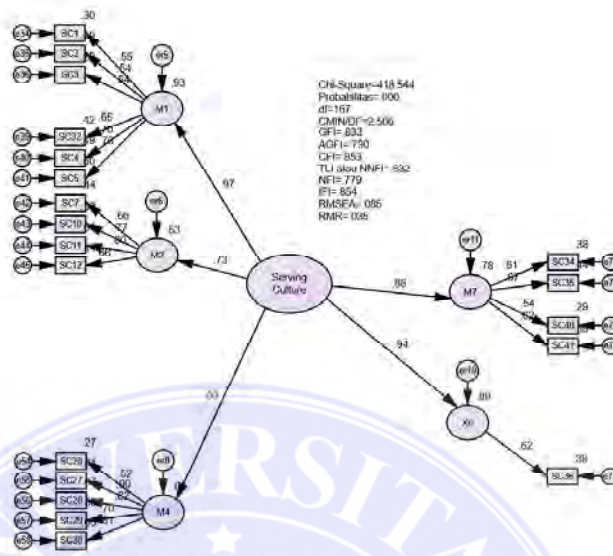
6) Iterasi 6



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
M1 <--- Serving_Culture	.966
M2 <--- Serving_Culture	.726
M3 <--- Serving_Culture	.507
M4 <--- Serving_Culture	.034
X6 <--- Serving_Culture	.943
M7 <--- Serving_Culture	.883
SC1 <--- M1	.548
SC2 <--- M1	.537
SC3 <--- M1	.542
SC32 <--- M1	.645
SC7 <--- M2	.661
SC10 <--- M2	.769
SC11 <--- M2	.803
SC12 <--- M2	.660
SC18 <--- M3	.183
SC20 <--- M4	.523
SC27 <--- M4	.899
SC28 <--- M4	.820
SC29 <--- M4	.704
SC4 <--- M1	.698
SC5 <--- M1	.704
SC30 <--- M4	.805
SC36 <--- X6	.621
SC41 <--- M7	.622
SC40 <--- M7	.537
SC35 <--- M7	.665
SC34 <--- M7	.614

7) Iterasi 7

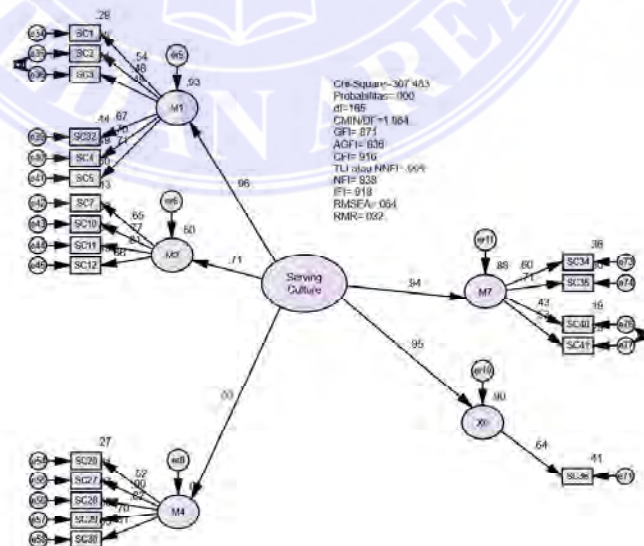


Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
er10 <--> er11	13.495	.033
er6 <--> er11	9.841	-.030
er6 <--> er10	6.293	-.031
er5 <--> er6	13.569	.031
e74 <--> er11	5.805	-.024
e74 <--> er10	9.668	.043
e76 <--> er6	4.428	-.046
e76 <--> e74	11.089	-.080
e77 <--> e74	9.080	-.049
e77 <--> e76	46.656	.164
e71 <--> er11	13.495	.033
e71 <--> er6	6.293	-.031
e71 <--> e74	9.668	.043
e40 <--> er10	4.094	.029
e40 <--> e73	5.613	-.060
e40 <--> e71	4.094	.029
e45 <--> er5	8.679	.037
e45 <--> e41	10.449	.067
e44 <--> e76	5.179	-.059
e43 <--> er10	5.850	-.039
e43 <--> e74	4.318	-.040
e43 <--> e71	5.850	-.039
e43 <--> e44	15.591	.078

		M.I.	Par Change
e42 <--> er6		4.118	-.036
e42 <--> er5		5.776	.029
e42 <--> e45		5.612	.061
e39 <--> er11		24.878	.051
e39 <--> er5		11.010	-.030
e39 <--> e74		7.753	.044
e39 <--> e77		4.908	.035
e39 <--> e54		6.381	-.044
e36 <--> er10		11.674	-.056
e36 <--> er6		7.384	.047
e36 <--> e76		5.609	-.068
e36 <--> e77		4.159	-.039
e36 <--> e71		11.674	-.056
e36 <--> e54		4.415	.045
e36 <--> e39		8.333	-.053
e35 <--> e36		51.993	.178
e34 <--> er11		4.278	-.027
e34 <--> er6		19.403	.081
e34 <--> e77		5.748	-.049
e34 <--> e54		4.813	.049
e34 <--> e42		7.742	.070
e34 <--> e36		5.293	.055

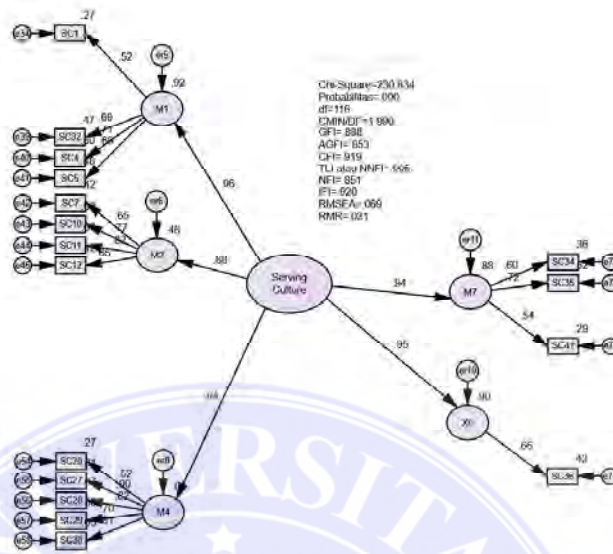
8) Iterasi 8



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
M1 <--- Serving_Culture	.965
M2 <--- Serving_Culture	.708
M4 <--- Serving_Culture	.030
X6 <--- Serving_Culture	.946
M7 <--- Serving_Culture	.936
SC1 <--- M1	.539
SC2 <--- M1	.485
SC3 <--- M1	.488
SC32 <--- M1	.666
SC7 <--- M2	.654
SC10 <--- M2	.770
SC11 <--- M2	.810
SC12 <--- M2	.656
SC20 <--- M4	.523
SC27 <--- M4	.899
SC28 <--- M4	.820
SC29 <--- M4	.704
SC4 <--- M1	.702
SC5 <--- M1	.707
SC30 <--- M4	.805
SC36 <--- X6	.637
SC41 <--- M7	.535
SC40 <--- M7	.433
SC35 <--- M7	.710
SC34 <--- M7	.604

9) Iterasi 9

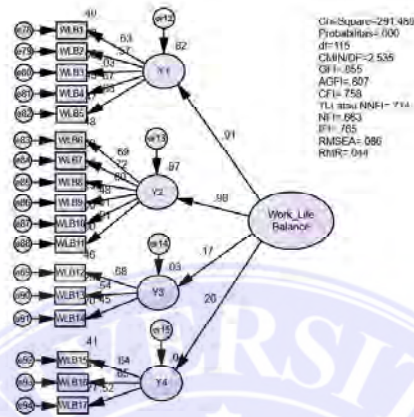


Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
M1	<--- Serving_Culture	.962
M2	<--- Serving_Culture	.681
M4	<--- Serving_Culture	.037
X6	<--- Serving_Culture	.949
M7	<--- Serving_Culture	.939
SC1	<--- M1	.517
SC32	<--- M1	.685
SC7	<--- M2	.648
SC10	<--- M2	.773
SC11	<--- M2	.817
SC12	<--- M2	.651
SC20	<--- M4	.523
SC27	<--- M4	.899
SC28	<--- M4	.820
SC29	<--- M4	.704
SC4	<--- M1	.709
SC5	<--- M1	.693
SC30	<--- M4	.805
SC36	<--- X6	.656
SC41	<--- M7	.542
SC35	<--- M7	.718
SC34	<--- M7	.596

c) CFA Variabel *Work Life Balance*

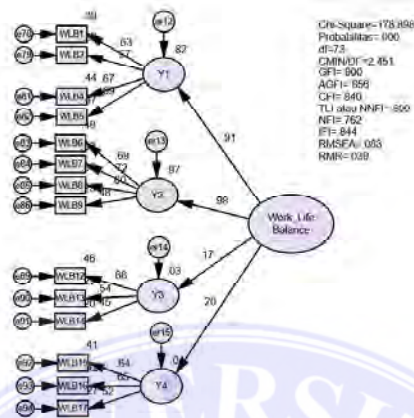
1) Iterasi 1



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1	<--- Work_Life_Balance	.511	.105	4.873	***	
Y2	<--- Work_Life_Balance	.561	.110	5.115	***	
Y3	<--- Work_Life_Balance	.066	.039	1.697	.090	
Y4	<--- Work_Life_Balance	.065	.033	1.992	.046	
WLB1	<--- Y1	1.000				
WLB2	<--- Y1	.882	.133	6.611	***	
WLB3	<--- Y1	-.038	.100	-.374	.708	
WLB4	<--- Y1	.806	.108	7.460	***	
WLB5	<--- Y1	.831	.110	7.584	***	
WLB6	<--- Y2	1.000				
WLB7	<--- Y2	.839	.098	8.518	***	
WLB8	<--- Y2	.767	.104	7.353	***	
WLB9	<--- Y2	.722	.119	6.067	***	
WLB10	<--- Y2	.011	.069	.166	.868	
WLB11	<--- Y2	-.014	.099	-.142	.887	
WLB12	<--- Y3	1.000				
WLB13	<--- Y3	.756	.214	3.536	***	
WLB14	<--- Y3	.529	.150	3.526	***	
WLB15	<--- Y4	1.000				
WLB16	<--- Y4	1.393	.303	4.590	***	
WLB17	<--- Y4	1.561	.336	4.644	***	

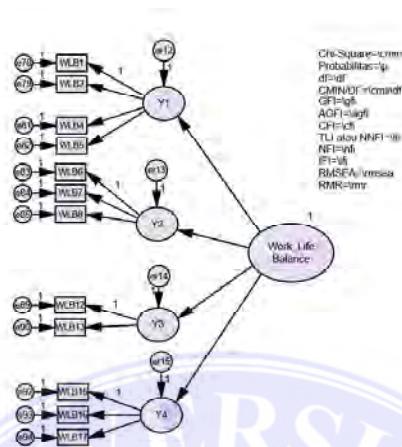
2) Iterasi 2



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Y1	<--- Work_Life_Balance	.908
Y2	<--- Work_Life_Balance	.982
Y3	<--- Work_Life_Balance	.170
Y4	<--- Work_Life_Balance	.196
WLB1	<--- Y1	.628
WLB2	<--- Y1	.568
WLB4	<--- Y1	.667
WLB5	<--- Y1	.685
WLB6	<--- Y2	.692
WLB7	<--- Y2	.720
WLB8	<--- Y2	.600
WLB9	<--- Y2	.484
WLB12	<--- Y3	.676
WLB13	<--- Y3	.537
WLB14	<--- Y3	.450
WLB15	<--- Y4	.644
WLB16	<--- Y4	.647
WLB17	<--- Y4	.515

3) Iterasi 3

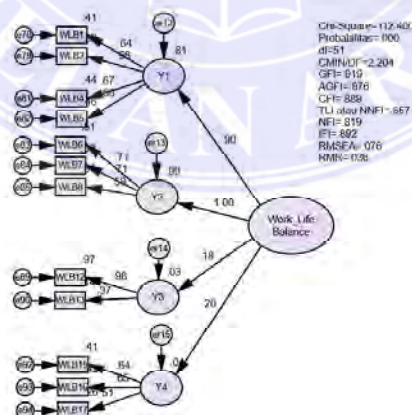


Notes for Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

e89
-13.390

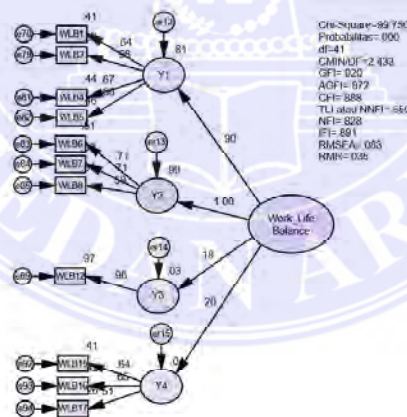
4) Iterasi 4



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Y1	<--- Work_Life_Balance	.902
Y2	<--- Work_Life_Balance	.996
Y3	<--- Work_Life_Balance	.178
Y4	<--- Work_Life_Balance	.203
WLB1	<--- Y1	.642
WLB2	<--- Y1	.564
WLB4	<--- Y1	.666
WLB5	<--- Y1	.679
WLB6	<--- Y2	.712
WLB7	<--- Y2	.707
WLB8	<--- Y2	.581
WLB12	<--- Y3	.985
WLB13	<--- Y3	.368
WLB15	<--- Y4	.643
WLB16	<--- Y4	.649
WLB17	<--- Y4	.514

5) Iterasi 5

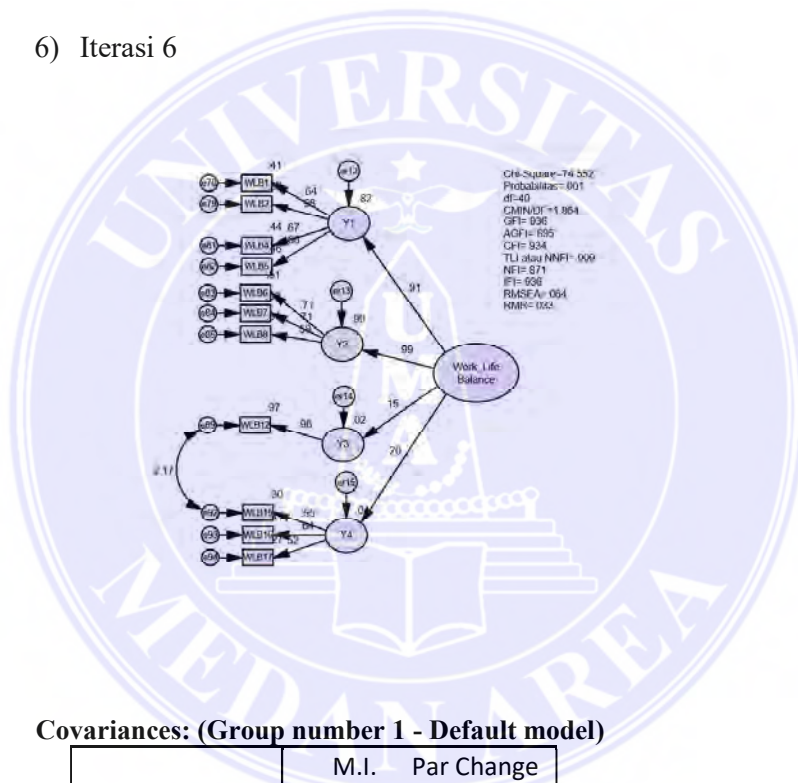


Covariances: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
er14	<--> er15	29.643	.087
e92	<--> er14	22.097	.084
e89	<--> er15	29.643	.087

		M.I.	Par Change
e89 <--> e92		22.097	.084
e84 <--> e85		5.474	.052
e82 <--> er13		10.582	.062
e82 <--> er12		7.314	-.048
e82 <--> e84		11.377	.067
e78 <--> e85		5.537	-.075
e78 <--> e82		4.135	-.056
e78 <--> e81		5.904	.067
e78 <--> e79		6.014	.094

6) Iterasi 6

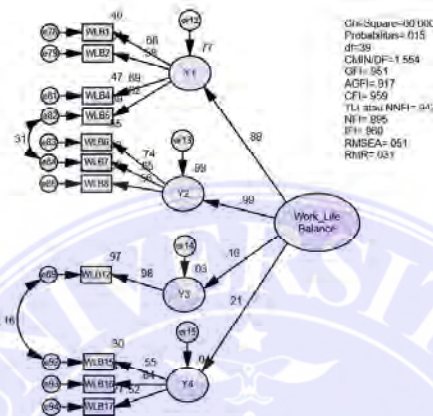


Covariances: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
er14 <--> er15		10.598	.041
e93 <--> er14		6.775	.061
e89 <--> er15		10.598	.041
e89 <--> e93		6.775	.061
e84 <--> e85		5.618	.053
e82 <--> er13		10.298	.061
e82 <--> er12		7.322	-.048
e82 <--> e84		11.324	.066
e78 <--> e85		5.536	-.075
e78 <--> e82		4.138	-.056
e78 <--> e81		5.961	.068

	M.I.	Par Change
e78 <--> e79	6.029	.094

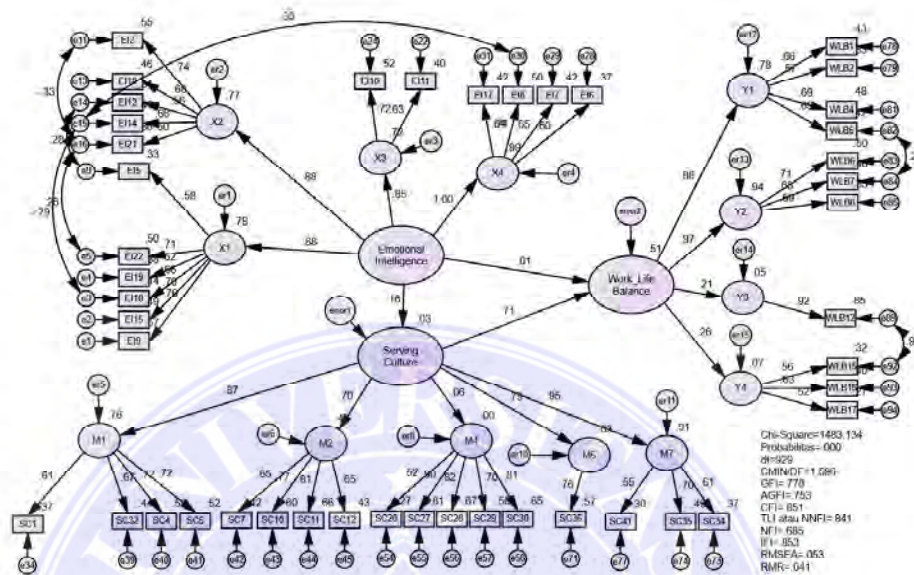
7) Iterasi 7



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1 <--- Work_Life_Balance	.877
Y2 <--- Work_Life_Balance	.988
Y3 <--- Work_Life_Balance	.161
Y4 <--- Work_Life_Balance	.208
WLB1 <--- Y1	.677
WLB2 <--- Y1	.585
WLB4 <--- Y1	.689
WLB5 <--- Y1	.625
WLB6 <--- Y2	.742
WLB7 <--- Y2	.653
WLB8 <--- Y2	.562
WLB12 <--- Y3	.985
WLB15 <--- Y4	.551
WLB16 <--- Y4	.642
WLB17 <--- Y4	.521

2. Model Struktural (Full Model Gabungan)



Result (Default model)
Minimum was achieved
Chi-square = 1483.134
Degrees of freedom = 929
Probability level = .000

Estimates (Group number 1 - Default model)
Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)
Maximum Likelihood Estimates
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Serving_Culture	<---	Emotional_Intelligence	.165	.084	1.974	.048	
Work_Life_Balance	<---	Serving_Culture	1.004	.161	6.215	***	
Work_Life_Balance	<---	Emotional_Intelligence	.103	.103	.122	.903	
Y1	<---	Work_Life_Balance	.364	.050	7.284	***	
Y2	<---	Work_Life_Balance	.395	.051	7.745	***	
Y3	<---	Work_Life_Balance	.078	.030	2.630	.009	
Y4	<---	Work_Life_Balance	.050	.021	2.397	.017	
M1	<---	Serving_Culture	.391	.048	8.128	***	
M2	<---	Serving_Culture	.338	.046	7.402	***	
X1	<---	Emotional_Intelligence	.421	.039	10.823	***	
X2	<---	Emotional_Intelligence	.413	.039	10.534	***	
X3	<---	Emotional_Intelligence	.360	.045	7.935	***	
X4	<---	Emotional_Intelligence	.364	.040	9.075	***	
M6	<---	Serving_Culture	.288	.033	8.740	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M4	<---	Serving_Culture	.018	.025	.720	.472	
M7	<---	Serving_Culture	.300	.040	7.457	***	
WLB1	<---	Y1	1.000				
WLB2	<---	Y1	.855	.126	6.789	***	
WLB4	<---	Y1	.801	.102	7.827	***	
WLB5	<---	Y1	.752	.101	7.446	***	
WLB6	<---	Y2	1.000				
WLB7	<---	Y2	.767	.094	8.160	***	
WLB8	<---	Y2	.737	.102	7.251	***	
WLB12	<---	Y3	1.000				
WLB15	<---	Y4	1.000				
WLB16	<---	Y4	1.602	.372	4.308	***	
WLB17	<---	Y4	1.868	.425	4.395	***	
SC1	<---	M1	1.000				
SC32	<---	M1	.851	.104	8.172	***	
SC10	<---	M2	1.257	.141	8.911	***	
SC11	<---	M2	1.237	.135	9.168	***	
SC12	<---	M2	1.045	.133	7.879	***	
SC20	<---	M4	1.000				
SC27	<---	M4	1.814	.228	7.939	***	
SC28	<---	M4	1.605	.209	7.676	***	
SC29	<---	M4	1.364	.192	7.116	***	
SC4	<---	M1	1.060	.122	8.701	***	
SC5	<---	M1	1.002	.116	8.672	***	
SC30	<---	M4	1.575	.207	7.612	***	
SC36	<---	M6	1.000				
SC41	<---	M7	1.000				
SC35	<---	M7	1.325	.192	6.883	***	
SC34	<---	M7	1.626	.257	6.326	***	
EI9	<---	X1	1.000				
EI15	<---	X1	.794	.076	10.458	***	
EI18	<---	X1	.804	.082	9.801	***	
EI19	<---	X1	.946	.105	9.024	***	
EI22	<---	X1	.768	.072	10.688	***	
EI2	<---	X2	1.000				
EI10	<---	X2	.882	.090	9.801	***	
EI12	<---	X2	.729	.091	7.976	***	
EI14	<---	X2	.870	.090	9.629	***	
EI21	<---	X2	.755	.099	7.618	***	
EI11	<---	X3	1.000				
EI7	<---	X4	1.077	.143	7.559	***	
EI8	<---	X4	1.165	.144	8.083	***	
EI17	<---	X4	.995	.132	7.535	***	
EI5	<---	X1	.717	.085	8.408	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EI16	<---	X3	.846	.110	7.703	***	
EI6	<---	X4	1.000				
SC7	<---	M2	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Serving_Culture	<---	Emotional_Intelligence	.163
Work_Life_Balance	<---	Serving_Culture	.712
Work_Life_Balance	<---	Emotional_Intelligence	.009
Y1	<---	Work_Life_Balance	.884
Y2	<---	Work_Life_Balance	.968
Y3	<---	Work_Life_Balance	.213
Y4	<---	Work_Life_Balance	.256
M1	<---	Serving_Culture	.871
M2	<---	Serving_Culture	.702
X1	<---	Emotional_Intelligence	.883
X2	<---	Emotional_Intelligence	.879
X3	<---	Emotional_Intelligence	.850
X4	<---	Emotional_Intelligence	.996
M6	<---	Serving_Culture	.793
M4	<---	Serving_Culture	.058
M7	<---	Serving_Culture	.953
WLB1	<---	Y1	.656
WLB2	<---	Y1	.574
WLB4	<---	Y1	.693
WLB5	<---	Y1	.646
WLB6	<---	Y2	.710
WLB7	<---	Y2	.679
WLB8	<---	Y2	.589
WLB12	<---	Y3	.920
WLB15	<---	Y4	.563
WLB16	<---	Y4	.632
WLB17	<---	Y4	.524
SC1	<---	M1	.607
SC32	<---	M1	.666
SC10	<---	M2	.773
SC11	<---	M2	.813
SC12	<---	M2	.655
SC20	<---	M4	.522
SC27	<---	M4	.899
SC28	<---	M4	.820
SC29	<---	M4	.704
SC4	<---	M1	.722
SC5	<---	M1	.719

		Estimate
SC30	<--- M4	.805
SC36	<--- M6	.756
SC41	<--- M7	.552
SC35	<--- M7	.703
SC34	<--- M7	.606
EI9	<--- X1	.757
EI15	<--- X1	.703
EI18	<--- X1	.661
EI19	<--- X1	.619
EI22	<--- X1	.710
EI2	<--- X2	.741
EI10	<--- X2	.679
EI12	<--- X2	.558
EI14	<--- X2	.658
EI21	<--- X2	.603
EI11	<--- X3	.633
EI7	<--- X4	.647
EI8	<--- X4	.708
EI17	<--- X4	.644
EI5	<--- X1	.576
EI16	<--- X3	.723
EI6	<--- X4	.605
SC7	<--- M2	.649

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e89 <--> e92	.087	.019	4.668	***	
e82 <--> e84	.072	.023	3.189	.001	
e15 <--> e30	.065	.016	4.005	***	
e3 <--> e15	-.059	.015	-3.877	***	
e11 <--> e16	-.066	.016	-4.038	***	
e5 <--> e16	.044	.014	3.241	.001	
e14 <--> e9	.068	.019	3.611	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e89 <--> e92	.948
e82 <--> e84	.285
e15 <--> e30	.327
e3 <--> e15	-.291
e11 <--> e16	-.332
e5 <--> e16	.260
e14 <--> e9	.275

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Emotional_Intelligence	1.000				
error1	1.000				
error2	1.000				
er5	.050				
er10	.050				
er1	.050				
er2	.050				
er3	.050				
er4	.001				
er12	.075	.034	2.203	.028	
er13	.022	.035	.622	.534	
er14	.263	.031	8.503	***	
er15	.074	.023	3.200	.001	
er6	.121	.028	4.312	***	
er8	.103	.027	3.880	***	
er11	.009	.010	.971	.331	
e89	.050				
e78	.458	.055	8.265	***	
e79	.515	.057	8.964	***	
e81	.241	.031	7.820	***	
e82	.273	.033	8.360	***	
e83	.335	.045	7.438	***	
e84	.234	.030	7.928	***	
e85	.347	.039	8.823	***	
e92	.170	.025	6.892	***	
e93	.304	.054	5.612	***	
e94	.730	.095	7.662	***	
e34	.355	.039	9.108	***	
e39	.189	.022	8.551	***	
e42	.326	.037	8.847	***	
e43	.253	.035	7.341	***	
e44	.187	.029	6.475	***	
e45	.346	.039	8.807	***	
e54	.277	.028	9.812	***	
e55	.081	.015	5.426	***	
e56	.130	.017	7.794	***	
e57	.197	.022	9.123	***	
e40	.214	.027	7.920	***	
e41	.195	.024	7.965	***	
e58	.140	.017	8.073	***	
e71	.101	.017	6.036	***	
e77	.233	.026	9.107	***	
e74	.183	.025	7.439	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e73	.464	.053	8.704	***	
e1	.169	.020	8.414	***	
e2	.147	.017	8.820	***	
e3	.189	.021	9.091	***	
e4	.327	.035	9.333	***	
e5	.132	.015	8.762	***	
e11	.181	.023	8.045	***	
e13	.200	.023	8.851	***	
e14	.258	.027	9.510	***	
e15	.219	.024	9.017	***	
e16	.220	.025	8.921	***	
e22	.269	.032	8.488	***	
e28	.231	.025	9.397	***	
e29	.215	.023	9.184	***	
e30	.180	.020	8.764	***	
e31	.186	.020	9.199	***	
e9	.235	.025	9.513	***	
e24	.117	.018	6.623	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Serving_Culture	.027
Work_Life_Balance	.510
X4	.992
X3	.722
X2	.773
X1	.780
M7	.907
M6	.629
M4	.003
M2	.493
M1	.759
Y4	.066
Y3	.045
Y2	.936
Y1	.782
EI16	.523
EI5	.332
EI17	.415
EI8	.502
EI7	.419
EI6	.366
EI11	.401
EI21	.363

	Estimate
EI14	.432
EI12	.312
EI10	.461
EI2	.549
EI22	.504
EI19	.383
EI18	.437
EI15	.494
EI9	.573
SC34	.367
SC35	.494
SC41	.304
SC36	.572
SC30	.648
SC5	.516
SC4	.521
SC29	.495
SC28	.673
SC27	.808
SC20	.273
SC12	.428
SC11	.661
SC10	.597
SC7	.422
SC32	.443
SC1	.369
WLB17	.274
WLB16	.400
WLB15	.317
WLB12	.846
WLB8	.347
WLB7	.461
WLB6	.504
WLB5	.417
WLB4	.480
WLB2	.329
WLB1	.430

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
Serving_Culture	.165	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Work_Life_Balance	.178	1.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X4	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X3	.360	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2	.413	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1	.421	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M7	.049	.300	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M6	.047	.288	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M4	.003	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M2	.056	.338	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M1	.065	.391	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y4	.009	.051	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y3	.014	.079	.078	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y2	.070	.397	.395	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y1	.065	.366	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E116	.305	.000	.000	.000	.846	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E15	.302	.000	.000	.000	.000	.000	.717	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E117	.362	.000	.000	.995	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E18	.423	.000	.000	1.165	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E17	.392	.000	.000	1.077	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E16	.364	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E111	.360	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E121	.311	.000	.000	.000	.000	.755	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E114	.359	.000	.000	.000	.000	.870	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E112	.301	.000	.000	.000	.000	.729	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E110	.364	.000	.000	.000	.000	.882	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E12	.413	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E122	.323	.000	.000	.000	.000	.000	.768	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E119	.398	.000	.000	.000	.000	.000	.946	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E118	.339	.000	.000	.000	.000	.000	.804	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E115	.334	.000	.000	.000	.000	.000	.794	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
E19	.421	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
SC34	.080	.487	.000	.000	.000	.000	.000	1.626	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC35	.066	.397	.000	.000	.000	.000	.000	1.325	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC41	.049	.300	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC36	.047	.288	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC30	.005	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.575	.000	.000	.000	.000	.000
SC5	.065	.392	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.002	.000	.000	.000
SC4	.068	.415	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.060	.000	.000	.000
SC29	.004	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.364	.000	.000	.000	.000	.000
SC28	.005	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.605	.000	.000	.000	.000	.000
SC27	.005	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.814	.000	.000	.000	.000	.000
SC20	.003	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC12	.058	.353	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.045	.000	.000	.000	.000
SC11	.069	.418	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.237	.000	.000	.000	.000
SC10	.070	.425	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.257	.000	.000	.000	.000
SC7	.056	.338	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000
SC32	.055	.333	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.851	.000	.000	.000
SC1	.065	.391	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000
WLB17	.017	.094	.094	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.868	.000	.000
WLB16	.014	.081	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.602	.000	.000
WLB15	.009	.051	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000
WLB12	.014	.079	.078	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB8	.052	.293	.292	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.737	.000
WLB7	.054	.304	.303	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.767	.000
WLB6	.070	.397	.395	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000
WLB5	.049	.275	.274	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.752
WLB4	.052	.293	.292	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.801
WLB2	.055	.312	.311	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.855
WLB1	.065	.366	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
Serving_Culture	.163	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Work_Life_Balance	.125	.712	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
X4	.996	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X3	.850	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2	.879	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1	.883	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M7	.155	.953	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M6	.129	.793	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M4	.009	.058	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M2	.114	.702	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M1	.142	.871	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y4	.032	.182	.256	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y3	.027	.152	.213	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y2	.121	.689	.968	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y1	.110	.630	.884	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI16	.615	.000	.000	.000	.723	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI5	.509	.000	.000	.000	.000	.000	.576	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI17	.642	.000	.000	.644	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI8	.706	.000	.000	.708	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI7	.645	.000	.000	.647	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI6	.602	.000	.000	.605	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI11	.538	.000	.000	.000	.633	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI21	.530	.000	.000	.000	.000	.603	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI14	.578	.000	.000	.000	.000	.658	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI12	.491	.000	.000	.000	.000	.558	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI10	.597	.000	.000	.000	.000	.679	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI2	.651	.000	.000	.000	.000	.741	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI22	.627	.000	.000	.000	.000	.000	.710	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI19	.547	.000	.000	.000	.000	.000	.619	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI18	.584	.000	.000	.000	.000	.000	.661	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI15	.620	.000	.000	.000	.000	.000	.703	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI9	.668	.000	.000	.000	.000	.000	.757	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC34	.094	.577	.000	.000	.000	.000	.000	.606	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC35	.109	.669	.000	.000	.000	.000	.000	.703	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC41	.086	.525	.000	.000	.000	.000	.000	.552	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC36	.098	.600	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
SC30	.008	.046	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.805	.000	.000	.000	.000	.000
SC5	.102	.626	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.719	.000	.000	.000
SC4	.102	.629	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.722	.000	.000	.000
SC29	.007	.041	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.704	.000	.000	.000	.000	.000
SC28	.008	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.820	.000	.000	.000	.000	.000
SC27	.008	.052	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.899	.000	.000	.000	.000	.000
SC20	.005	.030	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.522	.000	.000	.000	.000	.000
SC12	.075	.460	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.655	.000	.000	.000	.000
SC11	.093	.571	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.813	.000	.000	.000	.000
SC10	.088	.543	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.773	.000	.000	.000	.000
SC7	.074	.456	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.649	.000	.000	.000	.000
SC32	.094	.580	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.666	.000	.000	.000
SC1	.086	.529	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.607	.000	.000	.000
WLB17	.017	.095	.134	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.524	.000	.000
WLB16	.020	.115	.162	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.632	.000	.000
WLB15	.018	.103	.144	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.563	.000	.000
WLB12	.024	.140	.196	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB8	.071	.406	.570	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.589	.000
WLB7	.082	.468	.657	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.679	.000
WLB6	.086	.489	.687	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.710	.000
WLB5	.071	.407	.571	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.646
WLB4	.076	.436	.612	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.693
WLB2	.063	.362	.508	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.574
WLB1	.072	.413	.580	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.656

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
Serving_Culture	.165	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Work_Life_Balance	.013	1.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X4	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X3	.360	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2	.413	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1	.421	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
M7	.000	.300	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M6	.000	.288	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M4	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M2	.000	.338	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M1	.000	.391	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y4	.000	.000	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y3	.000	.000	.078	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y2	.000	.000	.395	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y1	.000	.000	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI16	.000	.000	.000	.000	.846	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI5	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.717	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI17	.000	.000	.000	.995	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI8	.000	.000	.000	1.165	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI7	.000	.000	.000	1.077	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI6	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI11	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI21	.000	.000	.000	.000	.000	.755	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI14	.000	.000	.000	.000	.000	.870	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI12	.000	.000	.000	.000	.000	.729	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI10	.000	.000	.000	.000	.000	.882	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI2	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI22	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.768	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI19	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.946	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI18	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.804	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI15	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.794	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI9	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC34	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.626	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC35	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.325	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC41	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC36	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC30	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.575	.000	.000	.000	.000	.000
SC5	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.002	.000	.000	.000
SC4	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.060	.000	.000	.000
SC29	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.364	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
SC28	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.605	.000	.000	.000	.000	.000
SC27	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.814	.000	.000	.000	.000	.000
SC20	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC12	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.045	.000	.000	.000	.000
SC11	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.237	.000	.000	.000	.000
SC10	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.257	.000	.000	.000	.000
SC7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000
SC32	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.851	.000	.000	.000
SC1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000
WLB17	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.868	.000	.000
WLB16	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.602	.000	.000
WLB15	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000
WLB12	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.737	.000
WLB7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.767	.000
WLB6	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000
WLB5	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.752
WLB4	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.801
WLB2	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.855
WLB1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
Serving_Culture	.163	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Work_Life_Balance	.009	.712	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X4	.996	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X3	.850	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2	.879	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1	.883	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M7	.000	.953	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M6	.000	.793	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M4	.000	.058	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M2	.000	.702	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
M1	.000	.871	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y4	.000	.000	.256	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y3	.000	.000	.213	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y2	.000	.000	.968	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y1	.000	.000	.884	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI16	.000	.000	.000	.000	.723	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI5	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.576	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI17	.000	.000	.000	.644	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI8	.000	.000	.000	.708	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI7	.000	.000	.000	.647	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI6	.000	.000	.000	.605	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI11	.000	.000	.000	.000	.633	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI21	.000	.000	.000	.000	.000	.603	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI14	.000	.000	.000	.000	.000	.658	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI12	.000	.000	.000	.000	.000	.558	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI10	.000	.000	.000	.000	.000	.679	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI2	.000	.000	.000	.000	.000	.741	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI22	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.710	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI19	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.619	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI18	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.661	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI15	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.703	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI9	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.757	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC34	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.606	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC35	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.703	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC41	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.552	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC36	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC30	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.805	.000	.000	.000	.000	.000
SC5	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.719	.000	.000	.000
SC4	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.722	.000	.000	.000
SC29	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.704	.000	.000	.000	.000	.000
SC28	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.820	.000	.000	.000	.000	.000
SC27	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.899	.000	.000	.000	.000	.000
SC20	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.522	.000	.000	.000	.000	.000
SC12	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.655	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
SC11	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.813	.000	.000	.000	.000
SC10	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.773	.000	.000	.000	.000
SC7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.649	.000	.000	.000	.000
SC32	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.666	.000	.000	.000
SC1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.607	.000	.000	.000
WLB17	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.524	.000	.000
WLB16	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.632	.000	.000
WLB15	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.563	.000	.000
WLB12	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.589	.000
WLB7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.679	.000
WLB6	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.710	.000
WLB5	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.646
WLB4	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.693
WLB2	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.574
WLB1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.656

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
Serving_Culture	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Work_Life_Balance	.166	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X4	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X3	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M7	.049	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M6	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M4	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M2	.056	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M1	.065	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y4	.009	.051	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y3	.014	.079	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y2	.070	.397	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
Y1	.065	.366	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI16	.305	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI5	.302	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI17	.362	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI8	.423	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI7	.392	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI6	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI11	.360	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI21	.311	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI14	.359	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI12	.301	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI10	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI2	.413	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI22	.323	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI19	.398	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI18	.339	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI15	.334	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI9	.421	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC34	.080	.487	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC35	.066	.397	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC41	.049	.300	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC36	.047	.288	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC30	.005	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC5	.065	.392	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC4	.068	.415	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC29	.004	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC28	.005	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC27	.005	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC20	.003	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC12	.058	.353	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC11	.069	.418	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC10	.070	.425	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC7	.056	.338	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC32	.055	.333	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

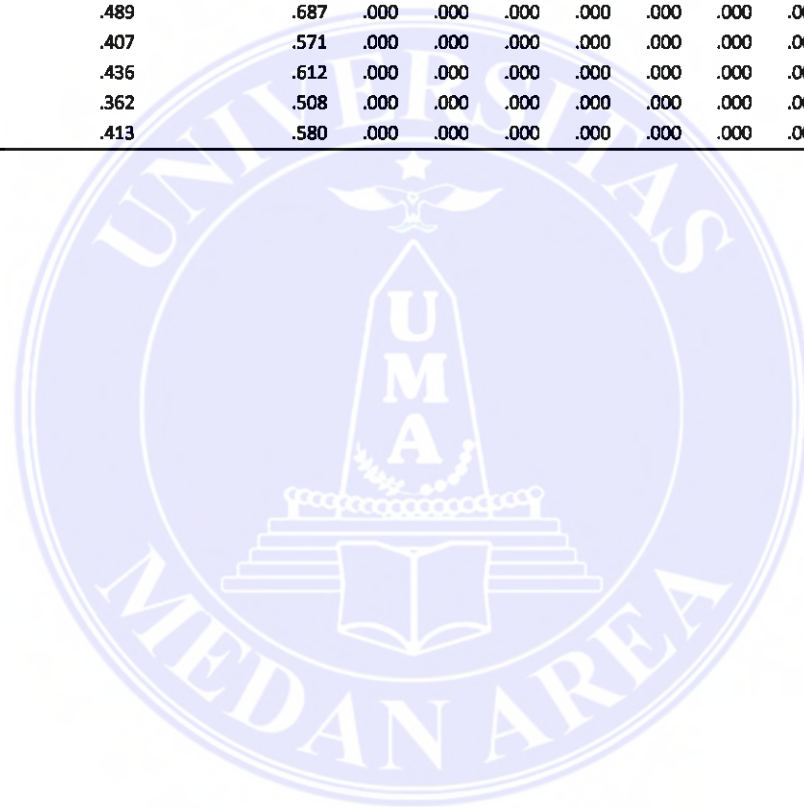
	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
SC1	.065	.391	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB17	.017	.094	.094	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB16	.014	.081	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB15	.009	.051	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB12	.014	.079	.078	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB8	.052	.293	.292	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB7	.054	.304	.303	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB6	.070	.397	.395	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB5	.049	.275	.274	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB4	.052	.293	.292	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB2	.055	.312	.311	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB1	.065	.366	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
Serving_Culture	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Work_Life_Balance	.116	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X4	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X3	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M7	.155	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M6	.129	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M4	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M2	.114	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
M1	.142	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y4	.032	.182	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y3	.027	.152	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y2	.121	.689	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y1	.110	.630	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI16	.615	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI5	.509	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI17	.642	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
EI8	.706	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI7	.645	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI6	.602	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI11	.538	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI21	.530	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI14	.578	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI12	.491	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI10	.597	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI2	.651	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI22	.627	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI19	.547	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI18	.584	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI15	.620	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
EI9	.668	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC34	.094	.577	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC35	.109	.669	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC41	.086	.525	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC36	.098	.600	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC30	.008	.046	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC5	.102	.626	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC4	.102	.629	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC29	.007	.041	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC28	.008	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC27	.008	.052	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC20	.005	.030	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC12	.075	.460	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC11	.093	.571	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC10	.088	.543	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC7	.074	.456	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC32	.094	.580	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SC1	.086	.529	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB17	.017	.095	.134	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB16	.020	.115	.162	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB15	.018	.103	.144	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Emotional_Intelligence	Serving_Culture	Work_Life_Balance	X4	X3	X2	X1	M7	M4	M2	M1	Y4	Y2	Y1
WLB12	.024	.140	.196	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB8	.071	.406	.570	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB7	.082	.468	.657	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB6	.086	.489	.687	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB5	.071	.407	.571	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB4	.076	.436	.612	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB2	.063	.362	.508	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WLB1	.072	.413	.580	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000



Lampiran 4 Surat Penelitian



26 Maret 2025

Nomor : 606/PPS-UMA/D/01/III/2025
 Lamp : -
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu:

Direktur Reserse Kriminal Umum Polda Sumut
Jl. Sisingamangaraja Km. 10,5 No. 60, Timbang Deli,
Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara
20148

Di -

Tempat

Dengan hormat,

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

N a m a : Rizky Ananda
 NPM : 231804074
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Bapak/Ibu 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 **“Peran Emotional Intelligence terhadap Work-Life Balance pada Personil Reskrim Polda Sumut dengan Serving Culture sebagai Mediasi”**

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

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi
2. Dirreskrimsus Polda Sumut
3. Dirresnarkoba Polda Sumut



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

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

26 Maret 2025

Nomor : 606/PPS-UMA/D/01/III/2025
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:

Direktur Reserse Kriminal Umum Polda Sumut
Jl. Sisingamangaraja Km. 10,5 No. 60, Timbang Deli,
Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara
20148

Di -

Tempat

Dengan hormat,

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

N a m a : Rizky Ananda
NPM : 231804074
Program Studi : Magister Psikologi

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

“Peran Emotional Intelligence terhadap Work-Life Balance pada Personil Reskrim Polda Sumut dengan Serving Culture sebagai Mediasi”

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

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
DIREKTORAT RESEKSE KRIMINAL UMUM
Jalan Sisingamangaraja Km 10, 5 No. 60 Medan-20148



SURAT KETERANGAN
NOMOR: SK/ 300 N/2025/Ditreskrim

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Reserse Kriminal Umum Polda Sumut :

Nama : SUMARYONO, S.H., S.I.K., M.H.
Pangkat / Nrp : KOMBES POL / 74090546
Jabatan : DIRRESKRIMUM
Kesatuan : POLDA SUMUT

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : RIZKY ANANDA
NPM : 231804074
Fakultas : MAGISTER PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Benar bahwasanya Mahasiswa atas nama Rizky Ananda NPM 231804074 telah menyelesaikan riset penelitian dengan judul "Peran Emotional Intelligence terhadap Work Life Balance pada Personil Reskrim Polda Sumut dengan Serving Culture sebagai Mediasi"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area

Medan, 9 Mei 2025
DIREKTUR RESEKSE KRIMINAL UMUM POLDA SUMUT

SUMARYONO, S.H., S.I.K., M.H.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 74090546