

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
Cabang Wonosobo.**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

DESTA NORMALITA KURNIA

11408144050

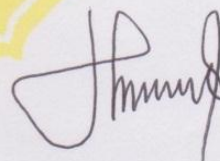
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo” yang disusun oleh Desta Normalita Kurnia, NIM 11408144050 ini telah disetujui untuk diujikan.

Yogyakarta, 25 Januari 2016

Dosen Pembimbing,

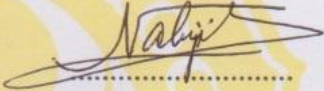
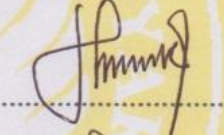



M. Lies Endarwati M.Si

NIP. 19610711 198812 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo” yang disusun oleh Desta Normalita Kurnia dengan NIM 11408144050 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 02 Februari 2016 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd	Ketua Penguji		24-2-2016
M. Lies Endarwati, M.Si	Sekretaris Penguji		25-2-2016
Farlianto, MBA	Penguji Utama		23-02-2016

Yogyakarta, 29 Februari 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN

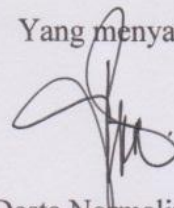
Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Desta Normalita Kurnia
NIM : 11408144050
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)
Tbk Cabang Wonosobo.

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri.
S sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau
diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata
penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 22 Januari 2016

Yang menyatakan,



Desta Normalita Kurnia
NIM. 11408144050

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu menjadi penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

“Usaha keras tak akan mengkhianati”

(Yasushi Akimoto)

“Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus dilewati. Tapi semua akan selalu berakhir indah bagi mereka yang pantang menyerah.”

(Alitt Susanto)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karya ini penulis persembahkan untuk:

“Papa dan Mama tersayang, Papa Nur Suchayono dan Mama Nur Halimah Zuhriyah yang selalu mencurahkan kasih sayangannya dengan tulus dan sepenuh hati, yang selalu memberikan doa, yang selalu memotivasi dan memberi dukungan moril dan materi, yang selalu membimbing dan memberi bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini”

“Kakak tersayang, Mbak Andin Nurita Sofiana dan Mbak Hilda Nora Febriana, yang selalu memberi warna dan keceriaan selama hidup bersama, yang selalu memberi semangat dan motivasi, yang selalu memberi kasih sayang dan cintanya serta memberi dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini”

“Sahabat-sahabat tersayang, Ikhsan Bismo, Azizah Hervina, Rika Widyaningtyas, Ade Winda, Okky Camilla, Katrigo, Ryan dan Muhammad Anas yang selalu menemani, memberi dukungan dan memberi motivasi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.”

“Seluruh keluarga besar Papa dan Mama, yang selalu memberi motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini”

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) TBK. CABANG WONOSOBO**

**Oleh:
Desta Normalita Kurnia
NIM: 11408144050**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo, (2) Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo, (3) Pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo yang berjumlah 170 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *systematic random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo sebesar (β) -0,255 (** $p < 0,001$; $p = 0,001$), dengan kontribusi *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,064***. (2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo sebesar (β) -0,314 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,093***. (3) *Work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa *work-family conflict* (β) -0,183 (* $p < 0,05$; $p = 0,017$) dan stres kerja (β) -0,261 (** $p < 0,001$; $p = 0,001$). Kontribusi *work-family conflict* dan stres kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo sebesar (ΔR^2) 0,123***. Hal ini berarti kemampuan variabel *work-family conflict* dan stres kerja dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 12,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Work-family conflict*

**EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS TO JOB
SATISFACTION PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
WONOSOBO BRANCH OFFICE**

By :

Desta Normalita Kurnia

NIM : 11408144050

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) The effect of work-family conflict on employee satisfaction PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wonosobo branch offices. (2) The effect of work stress on employee satisfaction PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Wonosobo branch offices. (3) The effect of work-family conflict and work stress on employee satisfaction PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wonosobo branch offices.

The sample in this study were 170 employees of the PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wonosobo branch offices. The data collection technique used was questionnaire. The data analysis technique used was multiple regression.

*The results of this study indicated that: (1) there was negative and significant relationship between work-family conflict on employee satisfaction PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wonosobo branch offices in the amount of (β) -0, 255 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), with the contribution of the work-family conflict of the employee satisfaction in the amount of (ΔR^2) 0,064***; (2) there was a negative and significant impact of work stress on employee satisfaction PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wonosobo branch offices in the amount of (β) -0, 314 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), with the contribution of the work stress of the employee satisfaction in the amount of (ΔR^2) 0,093***; (3) there was a negative and significant influence between the variables of work-family conflict and work stress on employee satisfaction PT. Bank Rakyat indonesia (Persero) Tbk Wonosobo branch offices in the amount of (β) -0, 183 (** $p < 0,001$; $p = 0,017$). The influence of work-family conflict and work stress to employee satisfaction PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wonosobo branch offices (ΔR^2) 0.123.*

Key Words : *Work-family Conflict, Work Stres, Employee Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Nurhadi, M.M, dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. M. Lies Endarwati, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Farlianto, MBA., dan Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, MPd., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Muh Tedjo Juwana, S.T., Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo yang telah memberikan ijin penelitian.
9. Kedua orang tua, kakak, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan

skripsi.

10. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta serta teman-teman KKN ND13 Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 22 Januari 2016

Penulis,



Desta Normalita Kurnia

DAFTAR ISI

Abstrak	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II: KAJIAN TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Kepuasan Kerja	10
2. <i>Work-Family Conflict</i>	18
3. Stres Kerja	20
B. Hasil Penelitian yang Relevan	25
C. Kerangka Pikir	27
D. Paradigma Penelitian	28
E. Hipotesis Penelitian	29

BAB III : METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Instrumen Penelitian	34
G. Uji Coba Instrumen Penelitian	36
H. Teknik Analisis Data	42
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
B. Hasil Penelitian	51
C. Pembahasan	64
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Perseo) Tbk. Cabang Wonosobo	2
Tabel 2.	Kisi-kisi Instrumen	34
Tabel 3.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1.....	37
Tabel 4.	<i>Rotated Factor Matrix</i> tahap 1.....	37
Tabel 5.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2	39
Tabel 6.	<i>Rotated Factor Matrix</i> tahap 2.....	39
Tabel 7.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	41
Tabel 8.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	41
Tabel 9.	Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 10.	Kategorisasi Jawaban Responden	43
Tabel 11.	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	52
Tabel 12.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	52
Tabel 13.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 14.	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 15.	Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan.....	55
Tabel 16.	Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 17.	Kategorisasi <i>Work-family conflict</i>	57
Tabel 18.	Kategorisasi Stres Kerja.....	58
Tabel 19.	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 20.	Hasil Uji Linearitas	60
Tabel 21.	Hasil Uji Multikolineritas	61
Tabel 22.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi <i>Work-family conflict</i> , Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja,	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	28
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	50

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas	77
2. Kuesioner Penelitian	83
3. Data Validitas dan Reliabilitas	88
4. Hasil Uji Validitas Instrumen	94
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	96
6. Data Penelitian.....	98
7. Hasil Karakteristik Responden	104
8. Hasil Uji Deskriptif	108
9. Hasil Uji Kategorisasi.....	110
10. Hasil Uji Normalitas	111
11. Hasil Uji Linieritas.....	111
12. Hasil Uji Multikolinieritas	112
13. Hasil Uji Regresi.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap

ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berikut ini data hasil observasi awal yang dilakukan pada 40 orang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Perseo) Tbk. cabang Wonosobo mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil observasi awal 40 responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja
karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang
Wonosobo**

Faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
Kompensasi	24	30,0%
Keluarga yang mendukung terhadap pekerjaan	20	25,0%
Lingkungan Kerja	18	22,5%
Beban Kerja	10	12,5%
Lain-lain (Stres Kerja, peralatan yang mendukung dan pekerjaan itu sendiri)	8	10,0%
Jumlah	80	100,0%

Setiap responden dari 40 orang responden menjawab 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Wonosobo.

Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari karyawan menyebutkan kompensasi sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni sebanyak 24 jawaban. Kemudian diikuti faktor dari dukungan keluarga terhadap pekerjaan sebanyak 20 jawaban. Faktor lingkungan kerja sebanyak 18 jawaban responden, faktor beban kerja sebanyak 10 jawaban responden, sedangkan 8 responden memilih faktor lain seperti (stres kerja, peralatan kerja yang mendukung dan pekerjaan itu sendiri).

Beberapa penelitian menyatakan bahwa *work-family conflict* akan memengaruhi beberapa hal dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan Kim & Ling (2001) dikutip dari Soeharto (2010) menyatakan bahwa sikap yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari *work-family conflict*. *Work family conflict* di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dari sisi pekerjaan terjadi dikarenakan oleh banyaknya tuntutan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, sedangkan dari sisi keluarga dikarenakan ada perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, serta sulitnya membagi waktu untuk keluarga karena di hari Sabtu dan Minggu kadang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan *work family conflict*, dimana

urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja karyawan baik pria ataupun wanita.

Menurunnya kepuasan kerja karyawan juga dapat terjadi jika karyawan mengalami stres. Hasil penelitian dari Dhania (2010) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2009) stres kerja diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang memengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis para karyawan. Stres kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. diindikasikan dari beban kerja yang terlalu banyak, tekanan pekerjaan untuk bisa mencapai target perusahaan, kurangnya waktu istirahat karena menyelesaikan pekerjaan dan konflik dengan sesama rekan kerja.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Peningkatan kualitas manajemen bank tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, agar PT. Bank Rakyat Indonesia

(Persero) Tbk dapat lebih berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai penanggulangan stres para karyawan.

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada karyawan terhadap kinerjanya, maka pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kepuasan kerja karyawan, *work-family conflict* dan stres kerja. Peneliti memandang ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh *Work family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga sehingga terjadi *work family conflict*.
2. Dukungan keluarga terhadap pekerjaan memberi dampak terhadap kepuasan kerja.
3. Beban kerja yang terlalu banyak yang mengakibatkan waktu istirahat berkurang.
4. Tekanan pekerjaan untuk bisa mencapai target perusahaan yang dapat menimbulkan stres kerja.
5. Hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik sehingga membuat suasana yang tidak menyenangkan saat bekerja.
6. Tidak tercapainya target dalam pekerjaan sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Pembahasan dalam penelitian ini memfokuskan pada pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana *work family conflict* yang dialami oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo?

2. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo?
4. Bagaimanakah pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo?
5. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo?
6. Bagaimanakah pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. *Work family conflict* yang dialami oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.
- b. Tingkat stres kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.
- c. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.
- d. Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.

- e. Tingkat stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.
- f. Pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonoosobo.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo tentang *work family conflict*, stres kerja, serta kepuasan kerja atas sistem yang berlaku dalam perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup *work family conflict*, stres kerja serta kepuasan kerja pada perusahaannya.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan tentang *work family conflict*, stres kerja serta cara menyikapinya sehingga menambah semangat dan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik.

4. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai *work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja.

5. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan *work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

- 1) Robbins dan Timothy (2009: 107) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.
- 2) Blum dalam As'ad (1995: 104) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.
- 3) Dipboye dalam Munandar (2012: 350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.
- 4) Rivai (2012) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu.

- 5) Waluyo (2013: 131) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal positif yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaannya, yang akan ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Blum (1956) dalam As'ad (1995: 112) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu seperti: umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan seperti: upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia dan perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham (1976) dalam Robbins (2006), inti dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

Sejauhmana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali

3. *Task Significance*

Besarnya dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

4. *Autonomy*

Sejauhmana pekerjaan memberi kebebasan, ketidak-ketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai

intrinsic dan *extrinsic reward*. Yang dimaksud dengan nilai *intrinsic reward* yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam *extrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

Menurut Wexley dan Yukl (1992) secara umum ada 3 (tiga) teori tentang kepuasan kerja yaitu:

- 1) Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini dipelopori oleh Porter (1961) dimana kepuasan ini diukur dengan menghitung selisih dari apa yang seharusnya dengan kenyataan yang ada (dirasakan). Kemudian Locke (1969) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan atas dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan individu.
- 2) *Equity Theory*. Pendahulu teori ini adalah Zeznik (1958) dan dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang itu tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi,

diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Bila perbandingan itu dianggap tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

- 3) *Two Factor Theory*. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Herzberg (1969), Herzberg mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Satisfiers (memotivator) atau *intrinsic factor, job content* motivator, adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari: *achievement, recognition, work it self, responsibility, and advancement*. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selamanya menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (Hygiene factor) atau *extrinsic factor, job content* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi ketidakpuasan yang terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical salary, inter-personal relation, working conditing, job security* dan status.

Menurut Weiss et al., (1967) dalam Spector (2000), ada 20 (dua puluh) aspek dari pekerjaan yang diukur untuk mengetahui kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, adalah sebagai berikut:

1. *Ability Utilization* adalah kesempatan yang diperoleh karyawan untuk menggunakan semua kemampuan potensial yang dimilikinya untuk bekerja di tempat kerja.
2. *Activity* adalah kesempatan yang dirasakan oleh karyawan untuk melakukan kesibukan setiap waktu sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. *Achievment* adalah kemampuan dari seorang karyawan untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang.
4. *Authority* adalah kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dilakukan.
5. *Independence* adalah kesempatan yang diperoleh karyawan untuk menggunakan pertimbangan-pertimbangannya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasannya.
6. *Moral Values* adalah kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan paham yang dianut.
7. *Responsibility* adalah kewajiban dan kebebasan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau melakukan pekerjaannya sendiri dari atasan yang berwenang.
8. *Security* adalah indikasi-indikasi objektif yang menunjang rasa aman karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya kestabilan perusahaan, jaminan hari tua, dan lain-lain.

9. *Creativity* adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
10. *Social Service* adalah perasaan karyawan terhadap kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain di tempat kerja baik fisik maupun mental yang dapat mendorong semangat dan gairah karyawan untuk bekerja.
11. *Social Status* adalah kesempatan untuk menjadi seseorang dalam masyarakat.
12. *Variety* adalah pelaksanaan pekerjaan aktual atau tugas-tugas dari pekerjaan, rutinitas atau variasi kerja, kreativitas, mudah atau sukarnya pekerjaan yang dikerjakan.
13. *Advancement* adalah perubahan yang nampak secara objektif atau adanya situasi yang dirasakan karyawan untuk dapat mengembangkan keterampilan, profesi dan statusnya kearah yang lebih baik.
14. *Company policy and practices* adalah segala sesuatu yang menyangkut perusahaan, khususnya mengenai masalah-masalah kebijakan perusahaan dan administrasi yang berlaku.
15. *Compensation* adalah gaji yang diterima karyawan.
16. *Recognition* adalah pengakuan yang diperoleh seseorang dalam bekerja meliputi penghargaan, pujian, dan perhatian baik dari

atasan, teman seprofesi, bawahan, klien maupun masyarakat umum.

17. *Supervision-human relation* adalah cara pemimpin mengenai hubungan antar sesama karyawan.

18. *Supervision-technical* adalah teknik langsung yang digunakan oleh atasan untuk mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

19. *Working Condition* adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja.

20. *Co-workers* adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi

Penelitian ini menggunakan teori dari Weiss et al., (1967) dilihat dari 20 aspek yang ada, aspek-aspek tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dengan akurat karena meliputi semua elemen yang ada pada setiap karyawan, baik aspek dari dalam atau dari luar karyawan untuk meraih kepuasan kerja. Dibandingkan teori lain, teori ini paling kuat akurasinya.

2. *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

a. Pengertian *Work Family Conflict*

Terdapat beberapa pengertian *work-family conflict* menurut para ahli, diantaranya yaitu:

1. Menurut Greenhaus & Buetell (1985), *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.
2. Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.
3. Menurut Ching dalam Rantika dan Sunjoyo (2010) *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *work-family conflict* di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

b. Jenis-jenis *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasikan tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

1. *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
2. *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Kossek dan Ozeki dalam Rantika dan Sunjoyo (2010) membagi *work family conflict* menjadi 2 (dua) dimensi, yaitu:

1. *Work Interfering With The Family* (WIF) merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga.
2. *Family Interfering With The Work* (FTW) merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini digunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985), karena identifikasi mereka terhadap jenis-jenis

konflik pekerjaan-keluarga sesuai dengan apa yang akan diukur pada karyawan di tempat penulis melakukan penelitian.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Terdapat beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

1. Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006: 442), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.
2. Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006: 442) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.
3. Menurut Cooper (1994) dalam Waluyo (2013: 91) stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

4. Menurut Selye (1956) dalam Waluyo (2013: 92) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stresor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Dari beberapa pengertian tentang stres, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

b. Penyebab Stres

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans (2006: 443) bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

1. Stresor Ekstraorganisasi

Yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi.

Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2. Stresor Organisasi

Yaitu penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

3. Stresor Kelompok

Yaitu penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

4. Stresor Individual

Yaitu penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2001) faktor yang memengaruhi stres kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.

- d. Iklim politis yang tidak aman.
 - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 - f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
 - g. Kemenduaan peran (*role ambiguity*).
 - h. Frustasi
 - i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
 - j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
 - k. Berbagai bentuk perubahan.
- c. Jenis-jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (1984) dalam Waluyo (2013: 92) mengategorikan stres kerja menjadi dua, yaitu:

1. *Eustres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
2. *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi

seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

d. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Arnold (1986) dalam Waluyo (2013: 94) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

1. Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja system kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat *mood* sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat *mood* seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
2. Terganggunya kesehatan psikis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus.
3. Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya

entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

4. Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Luthans (2006: 443) mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja. Teori ini digunakan karena melingkupi semua aspek, yaitu internal-eksternal organisasi, dan internal-eksternal individu tiap karyawan, sehingga indikator dalam teori ini tepat sekali untuk digunakan dalam pengukuran stres kerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Penelitian Faqihuddin (2008) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal menyimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,5214 dan nilai t-hitung -5,5226 dengan taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan

dan negatif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan tetap bertahan di organisasi dan terus bekerja semaksimal mungkin mewujudkan tujuan organisasi.

2. Penelitian Soeharto (2010) yang berjudul Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja Metaanalisis menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja dengan korelasi populasi sebesar -0,263, varians populasi sebesar 0,0011 dan standar deviasi sebesar 0,0331, interval kepercayaan 95% dengan batas penerimaan antara $-0,198 < \rho < -0,327$. Kepuasan merupakan hal yang penting bagi kehidupan individu yang bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain konflik pekerjaan-keluarga/*work family conflict*. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan.
3. Penelitian Ahmed et al., (2012) yang berjudul *The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector* yang menyimpulkan bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja dengan t-hitung sebesar -4,098 dengan taraf signifikansi 100%, hal ini dikarenakan adanya jam kerja yang kaku, pekerjaan yang berorientasi target, dan tidak fleksibel dalam jam kerja.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Parasuraman dan Simmers (2001) dalam Purnamasari (2008) menemukan bahwa konflik keluarga di pekerjaan (*work-family conflict*) berdampak pada berbagai profesi dengan tingkatan yang berbeda. Berdasarkan studi metaanalisis oleh Soeharto (2010) bahwa sikap dan perasaan yang negatif yang menimbulkan menurunnya kepuasan terhadap pekerjaan merupakan akibat dari *work-family conflict* yang dialami, sebaliknya individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu akan merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan.

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya memengaruhi kinerja peran yang lain sehingga dibutuhkan penyeimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga untuk mencapai suatu kepuasan. *Work family conflict* dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja, penyesuaian kehidupan keluarga yang rendah, penurunan kepuasan dalam karir dan keluarga dan meningkatnya tekanan hidup.

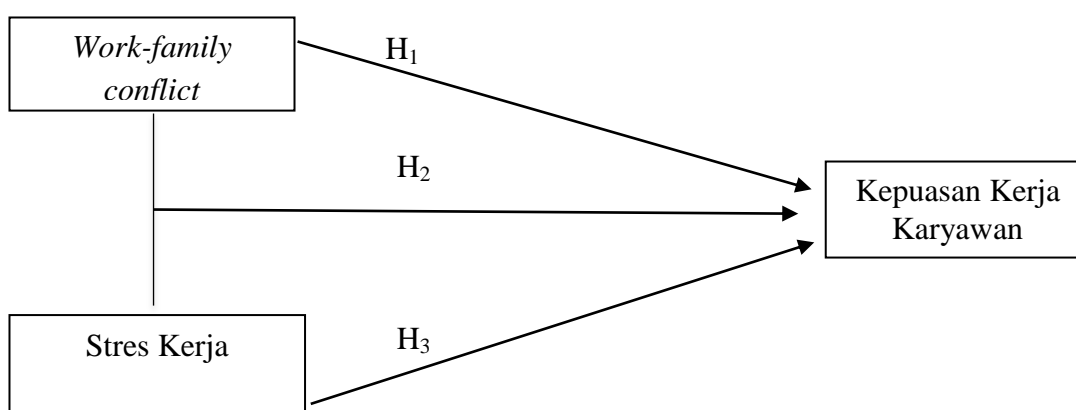
2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2009), bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2009) juga berpendapat stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Lebih jauh lagi Robbins (2009) menjelaskan bahwa dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.

H₂: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.

H₃: *Work-family Conflict* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo, yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani No. 1, Wonosobo 56311. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2015 sampai selesai.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2006).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. *Work Family Conflict* (X_1)

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik antar peran yang mana tekanan dari domain pekerjaan dan keluarga tidak sesuai secara mutual

dalam beberapa hal. *Interface* antar kedua peran tersebut yang menjadi pemicu konflik pekerjaan-keluarga. *Work family conflict* dapat diukur melalui bagaimana tekanan dari pekerjaan serta tekanan dari keluarga yang saling memengaruhi satu sama lain, dan keluhan ataupun dukungan oleh keluarga terhadap pekerjaan.

b. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja yang didefinisikan oleh Luthans (2006) adalah penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Variabel stres kerja dapat diukur melalui bagaimana tuntutan pekerjaan dan instruksi dari atasan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo, hubungan dengan rekan kerja, rasa bosan terhadap pekerjaan dan kurangnya waktu istirahat.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Menurut Weiss et al., (1967) dalam Spector (2000), kepuasan kerja adalah bagaimana persepsi individu terhadap pekerjaannya yang akan menimbulkan penilaian terhadap perusahaan, juga perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan tersebut dapat diukur melalui kemampuan individu,

tugas yang diberikan, pencapaian terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk lebih mengembangkan diri dalam pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, jumlah gaji yang diterima dan jaminan keamanan dalam pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 327 orang karyawan yang berada di kantor cabang PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo yang terdiri dari 1 orang pimpinan cabang, 1 orang pimpinan Cabang Pembantu, 3 orang manajer yang meliputi manajer pemasaran, manajer operasional dan manajer bisnis mikro, 15 orang kepala unit, dan 307 staff yang meliputi *account officer*, *funding officer*, administrasi kredit, pelayanan intern, pelayanan kas, dan administrasi unit.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel yang tepat serta sampel yang representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal.

Menurut rekomendasi dari Hair et al., (1998) ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Terdapat 27 indikator yang digunakan, maka minimal jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 27×5 yaitu 135 sampel. Karena, minimal jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 135 orang responden maka peneliti mengambil 170 responden yang ada di kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *systematic random sample* yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana unsur pertama dari sampel yang dipilih secara acak, sedang unsur-unsur selanjutnya dipilih secara sistematis menurut suatu pola tertentu sesuai dengan interval yang telah dihitung. Dari jumlah populasi 327 dihitung intervalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{N}{n} \\ &= \frac{327}{170} \\ &= 1,9 = 2 \text{ interval} \end{aligned}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh

responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang memiliki 5 preferensi jawaban, yaitu:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Kurang setuju

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

F. Instrumen Penelitian

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
<i>Work family Conflict</i> Greenhaus dan Beutell (2006)	<i>Time-based Conflict</i>	1, 2
	<i>Strain-based Conflict</i>	3, 4
	<i>Behaviour-based Conflict</i>	5, 6, 7
Stres Kerja Luthans (2006)	Stressor Ekstraorganisasi	1
	Stressor Organisasi	2, 3
	Stressor Kelompok	4, 5
	Stressor Individual	6, 7
Kepuasan Kerja Weiss et al., (1967) dalam Spector (2000)	<i>Activity</i>	1
	<i>Independence</i>	2
	<i>Variety</i>	3
	<i>Social Status</i>	4
	<i>Supervision-human relation</i>	5

	<i>Supervision-technical</i>	6
	<i>Moral Values</i>	7
	<i>Security</i>	8
	<i>Social Service</i>	9
	<i>Authority</i>	10
	<i>Ability Utilization</i>	11
	<i>Company policy and practices</i>	12
	<i>Compensation</i>	13
	<i>Advancement</i>	14
	<i>Responsibility</i>	15
	<i>Creativity</i>	16
	<i>Working Condition</i>	17
	<i>Co-workers</i>	18
	<i>Recognition</i>	19
	<i>Achievment</i>	20

Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

G. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum menggunakan sebuah kuesioner untuk penelitian, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji coba penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden kemudian dilakukan uji *construct validity* dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan

berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011). Hal ini ditunjukkan dengan muatan faktor item yang tinggi pada satu faktor yang seharusnya diukur saja dan bermuatan faktor rendah yang diukur oleh item-item.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,843
Approx. Chi-Square		3531,610
Bartlett's Test of Sphericity	df	561
Sig.		,000

Selanjutnya pada tabel 4 ini menunjukkan hasil uji *factor loading*

Tabel 4. Rotated Factor Matrix^a tahap 1

	Factor		
	1	2	3
KK1	,657		
KK2			
KK3	,590		
KK4	,665		
KK5		,515	
KK6		,580	
KK7	,562		
KK8	,746		
KK9	,710		
KK10	,692		
KK11	,686		
KK12	,743		
KK13	,636		
KK14	,650		
KK15	,664		
KK16	,714		

KK17			
KK18			
KK19		,501	
KK20	,692		
WFC1			
WFC2		-,508	
WFC3			,675
WFC4			,681
WFC5			
WFC6			,669
WFC7			,744
SK1			,699
SK2			,714
SK3		-,666	
SK4			
SK5		-,633	
SK6		-,614	
SK7			

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa item Kepuasan Kerja 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, dan 20 yang merupakan item dari Kepuasan Kerja yang mengelompok pada faktor 1. Item *Work-family conflict* 3, 4, 6 dan 7 yang merupakan item dari *Work-family conflict* mengelompok pada faktor 3. Item Stres Kerja 3, 5, dan 6 merupakan item dari variabel Stres kerja yang mengelompok pada faktor 2.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel 5:

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,864
Approx. Chi-Square		2079,258
Bartlett's Test of Sphericity	df	210
Sig.		,000

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,864 angka ini naik setelah dikurangi nilai yang gugur, ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,864 lebih besar dari 0,50; ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 6. Rotated Factor Matrix^a tahap 2

	Factor		
	1	2	3
WFC3		,738	
WFC4		,804	
WFC6		,626	
WFC7		,716	
SK3			,570
SK5			,814
SK6			,631
KK1	,672		
KK3	,576		

KK4	,663		
KK7	,599		
KK8	,766		
KK9	,705		
KK10	,688		
KK11	,683		
KK12	,788		
KK13	,655		
KK14	,680		
KK15	,695		
KK16	,716		
KK20	,725		

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE *value* akan ditunjukkan pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations

No.	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	<i>Work-family Conflict</i>	2,549	0,695	0,721	0,822		
2	Stres Kerja	3,071	0,769	0,672	0,265**	0,736	
3	Kepuasan Kerja	3,789	0,516	0,687	-0,247**	-0,311**	0,926

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05.**Korelasi signifikan pada level 0.01.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal.

2) Divergent validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai *Divergent validity* dilihat atau diukur dari nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan pada tabel 7 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda. Pada tabel 8 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity

No.	Variabel	AVE	1	2	3
1.	<i>Work-family Conflict</i>	0,721	,721	0,070	0,061
2.	Stres Kerja	0,672	0,341	0,672	0,097
3.	Kepuasan Kerja	0,687	-0,283	-0,377	0,687

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan masalah ketepatan (Kuncoro, 2003).

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut :

- a. $0.80 - 1,0$ = Reliabilitas Baik
- b. $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- c. $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	0,926	Reliabilitas Baik
<i>Work-family Conflict</i>	0,822	Reliabilitas Baik
Stres Kerja	0,736	Reliabilitas Diterima

Sumber: Data Primer diolah 2015

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS for window versi 20. SPSS (*statistical package for social sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk

menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 10. Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

Sumber: Azwar (2009)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santoso dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig(2-tailed)* $>$ *level of significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig(2-tailed)* $<$ *level of significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_0 diterima (Nugroho, 2005)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011)

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Uji multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.

- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolineritas (Nugroho, 2005).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta_1 X_1) + (\beta_2 X_2) + e$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja Karyawan
α	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien Regresi
X_1	= <i>Work-family Conflict</i>
X_2	= Stres Kerja
E	= <i>Error Term</i>

b. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen

sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden

(Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini,

sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

2. Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

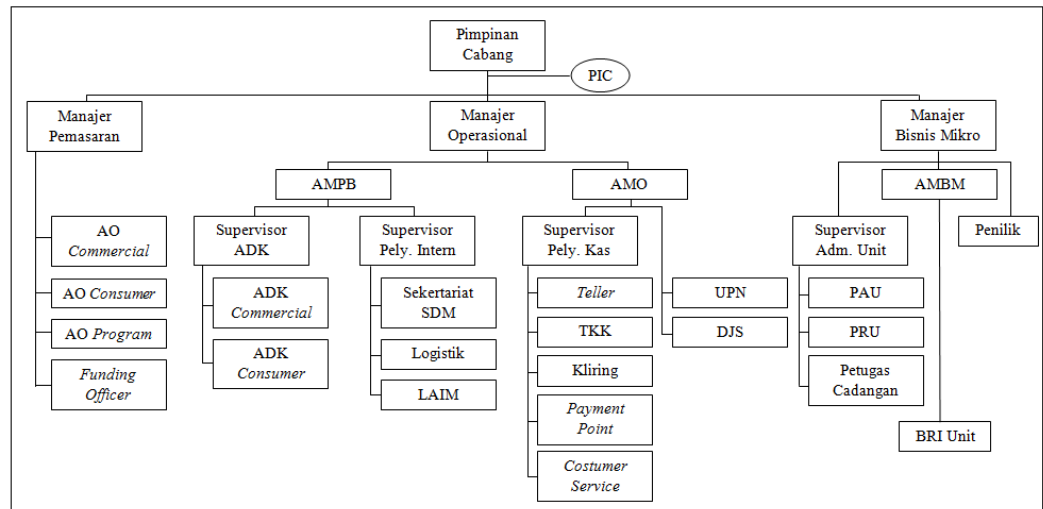
a. Visi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

b. Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

- Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance* (GCG) yang sangat baik.
- Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*)

3. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.



**Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia
(Persero) Tbk.**

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persro) Tbk Cabang Wonosobo terdiri dari 1 kantor cabang, 1 Kantor cabang pembantu, dan 15 kantor unit diantaranya adalah :

- a. Kantor Cabang Wonosobo
- b. Kantor Cabang Pembantu Kertek
- c. Kantor Unit Asri
- d. Kantor Unit Wonosobo
- e. Kantor Unit Selomerto
- f. Kantor Unit Kertek
- g. Kantor Unit Kalikajar
- h. Kantor Unit Sapuran
- i. Kantor Unit Garung
- j. Kantor Unit Mojotengah

- k. Kantor Unit Mendolo
- l. Kantor Unit Watumalang
- m. Kantor Unit Leksono
- n. Kantor Unit Kaliwiro
- o. Kantor Unit Wadaslintang
- p. Kantor Unit Kejajar
- q. Kantor Unit Kepil

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 170 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	78	45,9%
2.	Perempuan	92	54,1%
	Total	170	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 11 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin wanita sebesar 54,1% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 45,9%. Dengan demikian mayoritas responden dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo adalah wanita hal ini karena proses rekrutmen karyawan perempuan yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	125	73,5%
31-40 tahun	31	18,2%
41-50 tahun	11	6,5%
51-60 tahun	3	1,8%
Total	170	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban dari tabel 12, mayoritas responden memiliki usia antara 21-30 tahun sejumlah 125 orang (73,5%). Sisanya memiliki usia antara 31-40 tahun sejumlah 31 orang (18,2%), 41-50 tahun sejumlah 11 orang (6,5%) dan usia 51-60 tahun sejumlah 3 orang (1,8%). Mayoritas responden dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo memiliki usia antara 21-30 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	4	2,4%
Diploma	17	10,0%
S1	147	86,5%
S2	2	1,2%
Total	170	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban dari tabel 13, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan antara S1 sejumlah 147 orang (86,5%). Sisanya memiliki tingkat pendidikan antara SMA sejumlah 4 orang (2,4%), Diploma sejumlah 17 orang (10,0%), dan S2 tahun sejumlah 2 orang (1,2%). Mayoritas responden

yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1). Hal tersebut dikarenakan pada proses rekrutmen yang mengutamakan berpendidikan Sarjana (S1).

4) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi masa kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	18	10,6%
1 – 3 tahun	56	32,9%
> 3 tahun	96	56,5%
Total	170	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban dari tabel 14, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sejumlah 96 orang (56,5%). Sisanya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sejumlah 18 orang (10,6%), dan antara 1 – 3 tahun sejumlah 56 orang (32,9%).

5) Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui proporsi status pernikahan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel 15.

Tabel 15. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	98	57,6%
Lajang	72	42,4%
Total	170	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban dari tabel 15, mayoritas responden memiliki status telah menikah sebanyak 98 orang (57,6%). Sisanya memiliki status masih lajang sebanyak 72 orang (42,4%). Mayoritas responden dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. memiliki status sudah menikah. Mayoritas responden berstatus sudah menikah karena sudah merasa mampu untuk membangun rumah tangga dilihat dari segi kemampuan maupun kematangan usia.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y), *Work-family Conflict* (X_1) dan Stres kerja (X_2).

1) Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,29 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,80 dan standar deviasi sebesar 0,51. Selanjutnya data kepuasan kerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk

variabel kepuasan kerja sebanyak 14 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja karyawan terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Kepuasan Kerja Karyawan

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,31$	14	8,25%
Sedang	$3,29 \leq X < 4,31$	142	83,50%
Rendah	$X < 3,29$	14	8,25%
Jumlah		170	100,00%

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang dengan jumlah 142 orang responden. Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 14 orang responden dan kategori rendah sebanyak 14 orang responden. Kategori tinggi berarti bahwa responden merasa puas dalam bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Responden sudah mendapatkan hal-hal yang diharapkan dari perusahaan seperti kepuasan dengan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan atasan. Kategori rendah diartikan bila adanya karyawan yang tidak merasakan kepuasan bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kategori sedang diartikan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa puas bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo.

2) *Work-family Conflict*

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,25 dan maksimum sebesar 4,50 dengan *mean* sebesar 2,55 dan standar deviasi sebesar 0,69. Selanjutnya data *work-family conflict* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *work-family conflict* sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel *work-family conflict* terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Kategorisasi *Work-family Conflict*

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 3,24$	31	18,2%
Sedang	$1,86 \leq X < 3,24$	110	64,7%
Rendah	$X < 1,86$	29	17,1%
Jumlah		170	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 17 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat *work-family conflict* dalam kategori sedang dengan jumlah 110 orang responden. Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 31 orang responden dan kategori rendah sebanyak 29 orang responden. Skor tertinggi indikator variabel *work-family conflict* terdapat pada indikator *strain-based conflict* sebesar 482 dengan rata-rata 3,82.

3) Stres Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,07 dan standar deviasi sebesar 0,77. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja sebanyak 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Kategorisasi Stres kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 3,84$	24	14,1%
Sedang	$2,30 \leq X < 3,84$	130	76,5%
Rendah	$X < 2,30$	16	9,4%
Jumlah		170	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 18 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat stres kerja dalam kategori sedang dengan jumlah 130 orang responden. Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 24 orang responden dan kategori rendah sebanyak 16 orang responden. Kategori tinggi pada stres kerja adalah adanya stres kerja tinggi yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kategori rendah pada stres adalah adanya stres kecil yang dialami karyawan. Kategori sedang pada stres kerja adalah stres kerja yang dialami tidak terlalu besar, namun dapat menjadi ancaman dapat menurunkan kepuasan

karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dalam bekerja. Skor tertinggi indikator variabel stres kerja terdapat pada indikator stress or individual.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,220	Normal
<i>Work-family Conflict</i>	0,308	Normal
Stres kerja	0,121	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2015

Dari tabel 19 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kepuasan kerja adalah 0,220, *work-family conflict* adalah 0,308 dan stres kerja adalah 0,121 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work-family conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja	0,563	Linier
Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,271	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel 20 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* dan stres kerja linier terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
<i>Work-family Conflict</i>	0,611	1,637	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,611	1,637	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi *Work-family Conflict*, Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Kepuasan Kerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	,102	,105	,066	,074
Jenis_Kelamin	-,064	-,061	-,010	-,017
Pendidikan_Terakhir	-,016	,002	-,047	-,029
Lama_bekerja	,014	,004	,066	,050
Jabatan	-,115	-,128	-,123	-,131
Status Pernikahan	,032	,025	,026	,022
<i>Work-family Conflict</i>		-,255**		-,183*
Stres_Kerja			-,314***	-,261***
R ²	,037	,102	,130	,161
ΔR^2	,037	0,064***	,093***	0,123***

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS*

20.00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel 22, dapat diketahui bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $\beta = -0,255^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,001$). Kontribusi *work-family conflict* untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) $0,064^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,001$). Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $\beta = -0,314^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) $0,093^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,000$). Maka hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa *work-family conflict* dengan $\beta = -0,183^*$ ($*p < 0,05$; $p = 0,017$) berpengaruh negatif dan stres kerja dengan $\beta = -0,261^{***}$ ($***p < 0,001$; $p = 0,001$) berpengaruh negatif terhadap kepuasan

kerja karyawan. Kontribusi *work-family conflict* dan stres kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,123***. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

No.	Hipotesis	Hasil
1	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo	Terbukti
2	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo	Terbukti
3	<i>Work-family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo	Terbukti

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini dipaparkan pembahasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,001 antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo, nilai $\beta = -0,255$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,064 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 6,4%.

Berdasarkan nilai angket yang diperoleh, diketahui bahwa masalah keluarga dapat mengganggu pekerjaan merupakan instrumen yang mendapat nilai paling tinggi. Dapat disimpulkan bahwa tekanan pada keluarga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Hasil ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian Soeharto (2010) dan Ahmed et al., (2012) yang menyimpulkan bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian oleh Parasuraman & Simmers (2001) menyatakan bahwa keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya memengaruhi kinerja peran yang lain, kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain menyebabkan seseorang mempunyai mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo, nilai $\beta = -0,317$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,093 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 9,3%. Dalam hal ini ketika stres yang tinggi dialami oleh seseorang maka kepuasan kerja yang akan menurun.

Stres yang terjadi dapat berasal dari luar organisasi, dari dalam organisasi, dari kelompok dan dari individu itu sendiri.

Berdasarkan nilai hasil angket yang diperoleh, pekerjaan yang diberikan monoton akan menyebabkan perasaan stres pada karyawan karyawan. Dengan demikian, rasa bosan terhadap pekerjaan merupakan masalah paling utama dalam stres kerja yang akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh teori dari Annatan dan Ellitan (2007) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah *Individual stresor*, stres yang berasal dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang monoton dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.

Stres kerja yang dialami ini akan menyebabkan efek negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Faqihuddin (2008) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan berpengaruh secara nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan..

3. Pengaruh *Work-family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi *work-family conflict* dan stres kerja untuk menjelaskan

kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,123 yang artinya *work-family conflict* dan stres kerja memberi kontribusi sebesar 12,3% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel *work-family conflict* terdapat pada masalah dengan keluarga yang mengganggu pekerjaan, sedangkan skor tertinggi untuk variabel stres kerja terletak pada stres yang berasal dari individu. Bila kedua hal terjadi secara bersamaan, dimana terjadi tekanan yang berasal dari keluarga dan rasa bosan terhadap pekerjaan, sehingga terjadi perasaan yang negatif terhadap pekerjaan maka kepuasan kerja akan menurun.

Sehingga berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work-family Conflict* (X_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar -0,255 dengan p sebesar 0,001 dan ΔR^2 sebesar 0,064 yang artinya *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 6,4%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, jika karyawan mengalami *work-family conflict* maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.
2. Stres Kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis

regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar -0,314 dengan p sebesar 0,000 dan ΔR^2 sebesar 0,093 yang artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 9,3%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi, jika karyawan mengalami stres dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

3. *Work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi dengan nilai β *work-family conflict* sebesar -0,183, nilai β stres kerja sebesar -0,261 dan ΔR^2 sebesar 0,123 yang artinya *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,3% dan dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima. Jadi, ketika karyawan mengalami *work-family conflict* dan stres kerja yang lebih berat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel *work-family conflict* dan stres kerja tergolong kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauhmana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel *work-family conflict* dan stres kerja untuk memprediksi kepuasan kerja. Variabel *work-family conflict* dan stres kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kepuasan kerja sebesar ($\Delta R^2=0,123$) atau 12,3%. Dengan demikian masih terdapat 87,7% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo.
2. Dalam peneltian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat *work-family conflict* yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item tertinggi merupakan masalah keluarga yang dapat mengganggu produktivitas pekerjaan, sebaiknya perusahaan dapat memberikan *feedback* yang diharapkan oleh karyawan serta memberikan dukungan dan dorongan terhadap karyawan untuk dapat mengatasi kesulitan pada pekerjaan dan tekanan dari keluarga yang dihadapi.
 - b. Mengacu pada tingkat stres kerja yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item tertinggi merupakan pekerjaan yang monoton, sebaiknya perusahaan memerhatikan hal yang menyangkut stres kerja terutama pada masalah pekerjaan yang monoton yang menyebabkan rasa bosan terhadap pekerjaan. Mengadakan *outbond* bersama dengan karyawan dan saling mendukung antar rekan kerja diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang *work-family conflict* dan stres kerja yang

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan karena faktor *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh sebesar 12,3%, sehingga masih ada 87,7% faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Maqsood., Muhammad Mudassar & Saleem Perviaz. (2012). "The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector". *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 12 Issue 6 Version 1.0.
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- As'ad, Moch. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dhanial, Dhini Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap kepuasan Kerja (Studi pada medical represntatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol.1, No.1, Desember 2010*.
- Faqihuddin, M & Gunistiyo. (2008). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Ekonomi*.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39-50.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76-78.
- Hair, JF., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th Edition) New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi, cetakan kesepuluh*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi 2009*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. UI-Press.
- Nelson, D.L., and J.C., Quick. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. United States of America. Thompson South Western.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). "Type of employment, work-family conflict and well being: A comparative Study". *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-68.
- Purnamasari, Dian Indri. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*. Vol. 4. No. 1 Februari 2008:22-31
- Rantika, Renny & Sunjoyo. (2010). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia, Management: Future Challenge*.
- Rivai, Veithzal.et. al. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi. Jilid I Terjemahan*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall. edisi kesepuluh.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Soeharto, Triana N.E.D. (2010). Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. *JURNAL PSIKOLOGI VOL. 37, NO.1, JUNI 2010: 189-194*.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York: Jhon Wily & Sons, Inc.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Universitas Diponegoro Vol. 12 No.1*.
- Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata

- Wexley dan Yukl. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Waridin dan Masrukhin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis*, Vol.7, No.2.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

Angket Penelitian Skripsi Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya mahasiswi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *work-family conflict*, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon berkenan menghubungi saya (email: demalita@gmail.com HP : 08194142181).

Yogyakarta, 28 September 2015

Hormat Saya,

Desta Normalita Kurnia

NIM. 11408144050

I. Petunjuk Pengisian

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang [x] pada jawaban yang paling sesuai
 - Pada kolom titik-titik mohon berkenan mengisi dengan jawaban yang paling sesuai
-

Karakteristik Responden

1. Nama : (Jika tidak keberatan)
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD c. SLTA e. Sarjana (S1)
 - b. SLTP d. Diploma f. Master (S2)
5. Lama bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. :
 - a. <1 tahun c. > 3 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
6. Status dalam pekerjaan :
 - a. Manajer
 - b. Staff
7. Status :
 - a. Menikah c. Cerai
 - b. Lajang

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. *Work-family Conflict*

Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga terjadi situasi baku/perasaan yang kurang nyaman.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai waktu yang kurang untuk bersama keluarga					
2	Waktu libur saya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu					
4	Masalah keluarga menyita waktu pekerjaan saya					

5	Tuntutan pekerjaan semakin banyak					
6	Saya sering terlambat ke kantor karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah					
7	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya					

B. Stres Kerja

Menurut Selye (1956) dalam Waluyo (2013: 92), stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stresor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perubahan teknologi yang cepat menyebabkan saya kesulitan untuk mengimbangi					
2	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai kemampuan saya					
3	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
4	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
5	Sulitnya hubungan kerjasama dengan rekan sekantor					
6	Pekerjaan yang saya dapatkan monoton					
7	Kurangnya waktu untuk istirahat yang saya dapatkan					

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hal positif yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaannya, yang akan ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bersemangat dengan pekerjaan saya di Bank Rakyat Indonesia					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sendiri di Bank Rakyat Indonesia					
3	Saya berkesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu (mengikuti kegiatan olahraga, seni dll)					
4	Saya berkesempatan untuk mempunyai jabatan di Bank Rakyat Indonesia					
5	Atasan dapat menangani karyawan bawahannya dengan baik					
6	Atasan saya memiliki kompetensi dalam membuat keputusan					
7	Saya dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan hati nurani					
8	Bank Rakyat Indonesia menyediakan pekerjaan yang tetap					
9	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain					
10	Saya memiliki kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dilakukan					
11	Saya dapat melakukan pekerjaan yang sesuai kemampuan saya					

12	Kebijakan yang ada di Bank Rakyat Indonesia telah sesuai dengan penerapannya					
13	Jumlah gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
14	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan					
15	Saya bebas untuk menyatakan pendapat					
16	Saya memiliki kesempatan mencoba untuk bekerja dengan nyaman					
17	Kondisi lingkungan kerja di Bank Rakyat Indonesia cukup baik (ruang kerja, peralatan kantor)					
18	Hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					
19	Saya mendapat pujian ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
20	Saya puas terhadap pencapaian prestasi yang saya dapatkan di Bank Rakyat Indonesia					

2. Kuesioner Penelitian

Angket Penelitian Skripsi Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya mahasiswi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *work-family conflict*, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon berkenan menghubungi saya (email: demalita@gmail.com HP : 08194142181).

Yogyakarta, 28 September 2015

Hormat Saya,

Desta Normalita Kurnia

NIM. 11408144050

I. Petunjuk Pengisian

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang [x] pada jawaban yang paling sesuai
 - Pada kolom titik-titik mohon berkenan mengisi dengan jawaban yang paling sesuai
-

Karakteristik Responden

1. Nama : (Jika tidak keberatan)
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
 - c. SD
 - c. SLTA
 - e. Sarjana (S1)
 - d. SLTP
 - d. Diploma
 - f. Master (S2)
5. Lama bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. :
 - c. <1 tahun
 - c. > 3 tahun
 - d. 1 – 3 tahun
6. Status dalam pekerjaan :
 - c. Manajer
 - d. Staff
7. Status :
 - c. Menikah
 - c. Cerai
 - d. Lajang

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. *Work-family Conflict*

Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga terjadi situasi baku/perasaan yang kurang nyaman.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu					
2	Masalah keluarga menyita waktu pekerjaan saya					
3	Saya sering terlambat ke kantor karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah					
4	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya					

B. Stres Kerja

Menurut Selye (1956) dalam Waluyo (2013: 92), stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stresor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
2	Sulitnya hubungan kerjasama dengan rekan sekantor					
3	Pekerjaan yang saya dapatkan monoton					

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hal positif yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaannya, yang akan ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bersemangat dengan pekerjaan saya di Bank Rakyat Indonesia					
2	Saya berkesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu (mengikuti kegiatan olahraga, seni dll)					
3	Saya berkesempatan untuk mempunyai jabatan di Bank Rakyat Indonesia					
4	Saya dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan hati nurani					
5	Bank Rakyat Indonesia menyediakan pekerjaan yang tetap					
6	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain					

7	Saya memiliki kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dilakukan					
8	Saya dapat melakukan pekerjaan yang sesuai kemampuan saya					
9	Kebijakan yang ada di Bank Rakyat Indonesia telah sesuai dengan penerapannya					
10	Jumlah gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
11	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan					
12	Saya bebas untuk menyatakan pendapat					
13	Saya memiliki kesempatan mencoba untuk bekerja dengan nyaman					
14	Saya puas terhadap pencapaian prestasi yang saya dapatkan di Bank Rakyat Indonesia					

3. Data Validitas dan Reliabilitas

	Work-family conflict							Stres Kerja							Kepuasan Kerja Karyawan																			
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	3	3	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
9	5	5	3	3	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
10	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	5	5	3	3	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
12	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
15	5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
17	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
22	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
28	5	4	3	2	5	2	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3

29	5	4	3	2	5	2	2	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
30	5	4	3	2	5	2	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
31	5	4	3	2	5	2	2	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3
32	5	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
34	5	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
36	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4
37	5	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
38	5	2	2	2	5	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
40	5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4
41	5	3	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4
42	5	3	4	4	5	2	2	4	3	5	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
48	5	2	3	2	5	1	3	1	1	4	3	1	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
49	5	5	3	3	5	1	1	2	3	4	3	3	2	4	1	3	1	4	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3
50	5	3	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
51	5	3	3	3	4	2	1	3	3	2	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
52	4	2	2	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
53	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
54	3	4	3	3	5	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
55	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
56	4	4	2	2	5	2	1	2	2	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
57	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
58	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
59	4	4	2	2	5	2	1	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
60	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	2	2	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4
61	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3

62	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	
63	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
64	5	4	2	3	5	2	3	2	3	4	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
65	5	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
66	5	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
67	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
68	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	
69	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
70	4	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	5	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	4	2	2	2	5	2	2	3	2	3	2	2	3	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	
75	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
76	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
77	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
78	5	3	2	2	5	3	2	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	3	3	3	3	5	4	1	
79	5	1	1	2	5	4	1	1	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	5	2	3	4	5	2	3	4	3	3	2	4	3	2	
80	5	5	3	3	5	1	1	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	
81	5	1	4	5	5	4	4	3	3	3	2	2	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	5	4	
82	5	3	2	1	5	1	1	2	1	3	1	1	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	
83	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
84	5	3	2	2	5	3	1	3	3	3	3	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
85	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	3	5	5	2	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	
86	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	1	1	1	1	4	4	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	
87	5	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4		
88	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
89	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
90	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
91	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
92	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
93	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
94	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	

95	5	1	3	3	5	2	2	1	2	3	2	2	3	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
96	4	3	4	4	5	4	2	2	4	4	2	2	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
97	4	3	1	2	4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
98	4	3	1	2	4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
99	4	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	1	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3
100	5	4	2	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
101	4	4	4	3	4	1	1	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5
102	5	3	2	2	5	1	2	1	2	3	2	2	3	5	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3
103	5	3	2	2	5	1	2	1	2	3	2	2	3	5	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3
104	5	2	4	4	5	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
105	3	1	3	2	4	2	1	2	2	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
106	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
107	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
108	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
109	4	4	3	3	4	2	1	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	5	2	3	2	5	1	1	3	2	3	2	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	5	3	2	2	4	3	1	1	2	2	4	1	1	4	4	2	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4
112	5	4	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	3	4	3	2	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2	3
113	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
114	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
117	5	2	2	2	5	1	1	1	1	2	1	1	2	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	1	1	4	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	4	3	3
119	5	4	4	3	5	2	2	2	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	1	2	4	4	3	3	3	3
120	5	3	5	2	5	1	2	4	3	2	1	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
121	4	4	3	2	5	4	2	2	2	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
122	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
123	5	2	4	2	5	1	1	3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4
124	5	2	2	2	5	1	1	2	2	3	1	1	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
125	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4
126	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
127	5	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4

128	4	3	3	4	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	
129	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
130	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4
131	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	
132	4	1	4	3	4	2	1	3	1	2	2	1	4	5	4	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
133	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
134	5	5	2	2	5	2	2	5	3	4	4	2	5	5	3	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	1	3
135	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
136	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
137	4	3	2	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
138	4	3	2	2	5	3	2	1	1	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
139	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
140	4	5	4	3	5	1	2	2	2	4	2	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
141	4	5	3	3	5	3	2	2	2	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
142	5	4	2	2	5	2	2	2	2	5	3	2	2	5	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	3		
143	5	4	3	2	5	1	1	2	2	4	2	2	2	5	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3		
144	5	4	2	2	5	2	1	2	2	4	1	1	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
145	4	2	2	2	5	1	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	2	4	1	5	3	4		
146	5	5	2	2	5	2	2	3	3	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	3	3	3	4	3		
147	5	2	3	3	5	2	2	1	1	5	3	3	2	5	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	5	2	1	3	3	3	3	4	4	4		
148	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4		
149	3	5	2	2	5	2	2	2	1	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4		
150	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4		
151	5	3	2	2	3	1	1	2	2	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4		
152	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4		
153	5	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4		
154	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4		
155	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	3	4	4	4		
156	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
157	5	5	3	3	5	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4		
158	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
159	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
160	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3		

161	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
162	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	3	5	5	2	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1
163	4	2	2	2	5	2	2	3	2	3	2	2	3	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4
164	5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4
165	3	1	3	2	4	2	1	2	2	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
166	4	3	4	4	5	4	2	2	4	4	2	2	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
167	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
168	5	3	2	2	3	1	1	2	2	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
169	5	4	3	2	5	2	2	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3
170	5	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4

 = item pertanyaan yang lolos uji validitas (CFA)

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,843
Approx. Chi-Square		3531,610
Bartlett's Test of Sphericity	df	561
	Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KK1	,657		
KK2			
KK3	,590		
KK4	,665		
KK5		,515	
KK6		,580	
KK7	,562		
KK8	,746		
KK9	,710		
KK10	,692		
KK11	,686		
KK12	,743		
KK13	,636		
KK14	,650		
KK15	,664		
KK16	,714		
KK17			
KK18			
KK19		,501	
KK20	,692		
WFC1			
WFC2		-,508	
WFC3			,675
WFC4			,681
WFC5			
WFC6			,669
WFC7			,744
SK1			,699
SK2			,714
SK3		-,666	
SK4			
SK5		-,633	
SK6		-,614	
SK7			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 2

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,864
Approx. Chi-Square		2079,258
Bartlett's Test of Sphericity	df	210
	Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
WFC3		,738	
WFC4		,804	
WFC6		,626	
WFC7		,716	
SK3			,570
SK5			,814
SK6			,631
KK1	,672		
KK3	,576		
KK4	,663		
KK7	,599		
KK8	,766		
KK9	,705		
KK10	,688		
KK11	,683		
KK12	,788		
KK13	,655		
KK14	,680		
KK15	,695		
KK16	,716		
KK20	,725		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	170	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	170	100,0

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

a. *Work-family conflict*

Reliability Statistics tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	7

Reliability Statistics tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	4

b. Stres Kerja

Reliability Statistics tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	7

Reliability Statistics tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	3

c. Kepuasan Kerja**Reliability Statistics tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	20

Reliability Statistics tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	14

6. Data Penelitian

No	Work-Family Conflict				Stres Kerja			Kepuasan Kerja Karyawan													
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
9	3	3	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
10	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11	3	3	3	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
12	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3
15	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
17	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
28	3	2	2	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
29	3	2	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3

30	3	2	2	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
31	3	2	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3
32	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
33	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
34	5	3	2	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
36	3	3	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
38	2	2	2	2	3	2	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	3	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4
40	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4
41	3	3	2	2	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
42	4	4	2	2	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
44	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
48	3	2	1	3	4	1	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	1	1	4	3	2	1	1	4	3	4	5	4	3	2	3	4	2	4	3
50	2	1	2	2	2	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
51	3	3	2	1	2	2	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
52	2	1	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
53	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
54	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
55	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
56	2	2	2	1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
57	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
58	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
59	2	2	2	1	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	1	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	1	4	2	2	4
61	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
62	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2

63	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
64	2	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
66	3	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
67	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
68	4	4	2	3	3	3	2	4	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
69	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
72	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
73	2	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	2	2	2	2	3	2	3	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
76	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
77	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
78	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	3	3	3	1
79	1	2	4	1	4	2	4	4	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	3	3	2
80	3	3	1	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
81	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4
82	2	1	1	1	3	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3
83	2	2	2	2	2	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	2	2	3	1	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
85	5	5	3	4	5	3	5	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
86	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1
87	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
88	2	2	2	2	2	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
89	2	2	2	2	1	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
90	2	2	2	2	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
91	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	2	3	2	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
93	1	2	2	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
94	2	2	2	2	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
95	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

96	4	4	4	2	4	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4
97	1	2	1	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4
98	1	2	1	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4
99	3	3	1	1	2	1	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3
100	2	3	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4
101	4	3	1	1	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5
102	2	2	1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3
103	2	2	1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3
104	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4
105	3	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
106	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
107	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
108	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
109	3	3	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	3	2	1	1	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	2	2	3	1	2	1	1	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4
112	2	2	1	2	2	1	2	4	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
113	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
114	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
115	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
116	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
117	2	2	1	1	2	1	2	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
118	2	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	3
119	4	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	4	4	3
120	5	2	1	2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
121	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3
122	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
123	4	2	1	1	2	2	3	5	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4
124	2	2	1	1	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
125	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
126	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
127	3	2	2	4	2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
128	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4

129	3	3	2	3	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
131	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2
132	4	3	2	1	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3
133	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
134	2	2	2	2	4	2	5	3	2	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3
135	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
136	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
137	2	2	3	2	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	2	2	3	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
139	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
140	4	3	1	2	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
141	3	3	3	2	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
142	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3
143	3	2	1	1	4	2	2	4	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3
144	2	2	2	1	4	1	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4
145	2	2	1	1	3	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4
146	2	2	2	2	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	1	4	3	3	3
147	3	3	2	2	5	3	2	3	2	4	3	3	2	3	5	2	1	3	3	3	4
148	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
149	2	2	2	2	2	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
150	3	3	2	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
151	2	2	1	1	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4
152	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
153	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
154	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
155	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	4
156	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	3	3	3	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
158	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	3	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
160	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
161	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4

162	5	5	3	4	5	3	5	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
163	2	2	2	2	3	2	3	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4
164	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4
165	3	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
166	4	4	4	2	4	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4
167	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
168	2	2	1	1	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4
169	3	2	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3
170	3	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
jumlah	482	465	407	379	550	456	560	697	580	674	664	670	680	659	683	589	569	646	621	650	637
rata	2,84	2,74	2,39	2,23	3,24	2,68	3,29	4,10	3,41	3,96	3,91	3,94	4,00	3,88	4,02	3,46	3,35	3,80	3,65	3,82	3,75

 : item pertanyaan dengan skor tertinggi

7. Hasil Uji Karakteristik Responden

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan	Status Pernikahan
1	23	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
2	26	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
3	31	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
4	28	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
5	26	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
6	24	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
7	36	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
8	28	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
9	25	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Menikah
10	42	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
11	27	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
12	25	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
13	38	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
14	36	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
15	29	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Menikah
16	35	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Menikah
17	21	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Menikah
18	29	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
19	31	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
20	23	Laki-laki	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
21	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
22	37	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
23	31	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
24	24	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
25	25	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
26	23	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
27	51	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Lajang
28	22	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
29	27	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
30	31	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
31	27	Wanita	Diploma	> 3 tahun	Staff	Menikah
32	25	Laki-laki	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
33	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
34	26	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
35	51	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
36	36	Laki-laki	Diploma	> 3 tahun	Staff	Menikah
37	35	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
38	37	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah

39	31	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
40	24	Laki-laki	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
41	24	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
42	32	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
43	23	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
44	28	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
45	27	Wanita	Diploma	1-3 tahun	Staff	Menikah
46	23	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
47	25	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
48	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
49	28	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
50	27	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
51	23	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
52	29	Wanita	Diploma	> 3 tahun	Staff	Menikah
53	27	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
54	24	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
55	29	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
56	35	Laki-laki	SMA	> 3 tahun	Staff	Menikah
57	21	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
58	29	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Menikah
59	31	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
60	23	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
61	25	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
62	28	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
63	25	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
64	28	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
65	38	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
66	45	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
67	22	Wanita	Diploma	1-3 tahun	Staff	Menikah
68	27	Laki-laki	Diploma	> 3 tahun	Staff	Menikah
69	31	Laki-laki	Diploma	> 3 tahun	Staff	Menikah
70	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
71	27	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
72	24	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
73	44	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Menikah
74	27	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
75	25	Laki-laki	Diploma	1-3 tahun	Staff	Lajang
76	23	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
77	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
78	26	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
79	26	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang

80	30	Wanita	Diploma	1-3 tahun	Staff	Lajang
81	31	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
82	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
83	33	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
84	30	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
85	27	Laki-laki	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
86	27	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
87	30	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
88	29	Wanita	Diploma	> 3 tahun	Staff	Lajang
89	24	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
90	44	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
91	20	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
92	26	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
93	27	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
94	45	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Menikah
95	30	Wanita	Master	> 3 tahun	Staff	Lajang
96	28	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
97	34	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
98	28	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
99	24	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
100	29	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
101	26	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
102	24	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
103	24	Wanita	Master	> 3 tahun	Staff	Menikah
104	27	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
105	23	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
106	23	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
107	25	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
108	29	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
109	32	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
110	51	Wanita	Diploma	1-3 tahun	Staff	Menikah
111	27	Laki-laki	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
112	26	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Menikah
113	27	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
114	22	Laki-laki	Diploma	1-3 tahun	Staff	Lajang
115	39	Laki-laki	SMA	1-3 tahun	Staff	Menikah
116	46	Laki-laki	Diploma	> 3 tahun	Manajer	Menikah
117	27	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
118	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Manajer	Menikah
119	24	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
120	50	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Menikah

121	29	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
122	32	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
123	48	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
124	38	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
125	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
126	23	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
127	25	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
128	39	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
129	26	Wanita	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
130	29	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
131	25	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
132	26	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
133	35	Laki-laki	SMA	> 3 tahun	Staff	Menikah
134	25	Laki-laki	SMA	1-3 tahun	Staff	Lajang
135	50	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
136	25	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
137	26	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
138	25	Wanita	Diploma	> 3 tahun	Staff	Menikah
139	28	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
140	28	Laki-laki	Diploma	1-3 tahun	Staff	Menikah
141	24	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
142	29	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
143	24	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
144	28	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
145	27	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
146	28	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
147	25	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
148	27	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
149	28	Laki-laki	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
150	24	Laki-laki	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
151	25	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
152	25	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
153	29	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Manajer	Menikah
154	42	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
155	27	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah
156	32	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
157	28	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Lajang
158	27	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Manajer	Menikah
159	26	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
160	31	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
161	28	Wanita	Sarjana	1-3 tahun	Staff	Menikah

162	26	Laki-laki	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
163	24	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
164	36	Laki-laki	Sarjana	< 1 tahun	Staff	Lajang
165	28	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
166	25	Wanita	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah
167	39	Wanita	Diploma	1-3 tahun	Staff	Menikah
168	23	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Lajang
169	27	Wanita	Diploma	> 3 tahun	Staff	Menikah
170	42	Laki-laki	Sarjana	> 3 tahun	Staff	Menikah

8. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC	170	1,25	4,50	2,5485	,69513
SK	170	1,00	5,00	3,0706	,76939
KK	170	1,29	5,00	3,7895	,51615
Valid N (listwise)	170				

Work-Family Conflict

$$M_i = 2,55$$

$$S_{di} = 0,69$$

$$\text{Tinggi} : X \geq M + SD$$

$$\text{Sedang} : M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} : X < M - SD$$

Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 3,24$
Sedang	$1,86 \leq X < 3,24$
Rendah	$X < 1,86$

Stres Kerja			
Mi		=	3,07
Sdi		=	0,77
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	3,84
Sedang	:	$2,30 \leq X <$	3,84
Rendah	:	$X <$	2,30

Kepuasan Kerja Karyawan			
Mi		=	3,80
Sdi		=	0,51
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	4,31
Sedang	:	$3,29 \leq X <$	4,31
Rendah	:	$X <$	3,29

9. Hasil Uji Kategorisasi

Kategorisasi_WFC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	31	18,2	18,2	100,0
Sedang	110	64,7	64,7	81,8
Rendah	29	17,1	17,1	17,1
Total	170	100,0	100,0	

Kategorisasi_SK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	16	9,4	9,4	9,4
Sedang	130	76,5	76,5	85,9
Tinggi	24	14,1	14,1	100,0
Total	170	100,0	100,0	

Kategorisasi_KK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	14	8,2	8,2	8,2
Sedang	142	83,5	83,5	91,8
Tinggi	14	8,2	8,2	100,0
Total	170	100,0	100,0	

10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WFC	SK	KK
N		170	170	170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,1437	3,0235	3,6438
	Std. Deviation	,53621	,62390	,38643
	Absolute	,074	,091	,081
Most Extreme Differences	Positive	,074	,065	,078
	Negative	-,073	-,091	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,966	1,184	1,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,308	,121	,220

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

11. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * WFC	(Combined)		2,203	17	,130	,855	,627
	Between Groups	Linearity	,005	1	,005	,036	,850
		Deviation from Linearity	2,198	16	,137	,907	,563
	Within Groups		23,033	152	,152		
	Total		25,236	169			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * SK	(Combined)		3,613	21	,172	1,178	,279
	Between Groups	Linearity	,138	1	,138	,943	,333
		Deviation from Linearity	3,475	20	,174	1,189	,271
	Within Groups		21,623	148	,146		
	Total		25,236	169			

12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SK, WFC ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,107 ^a	,011	,000	,38649

a. Predictors: (Constant), SK, WFC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,615	,183		19,806	,000		
	WFC	-,072	,071	-,099	-1,010	,314	,611	1,637
	SK	,084	,061	,136	1,381	,169	,611	1,637

a. Dependent Variable: KK

13. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia ^b	.	Enter
2	WFC ^b	.	Enter
3	SK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,193 ^a	,037	,002	,51565	,037	1,055	6	163	,392
2	,319 ^b	,102	,063	,49969	,064	11,575	1	162	,001
3	,401 ^c	,161	,119	,48451	,059	11,313	1	161	,001

a. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia, WFC

c. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia, WFC, SK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,683	6	,280	1,055	,392 ^b
	Residual	43,340	163	,266		
	Total	45,023	169			
2	Regression	4,573	7	,653	2,616	,014 ^c
	Residual	40,450	162	,250		
	Total	45,023	169			
3	Regression	7,229	8	,904	3,849	,000 ^d
	Residual	37,794	161	,235		
	Total	45,023	169			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia

c. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia, WFC

d. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia, WFC, SK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,122	,674		6,112	,000
	Usia	,008	,007	,102	1,169	,244
	Jenis_Kelamin	-,066	,083	-,064	-,790	,431
	Pendidikan_Terakhir	-,019	,094	-,016	-,203	,839
	Lama_Bekerja	,010	,066	,014	,158	,875
	Jabatan	-,230	,165	-,115	-1,392	,166
	Status_Pernikahan	,034	,095	,032	,353	,725
2	(Constant)	4,568	,667		6,853	,000
	Usia	,008	,007	,105	1,232	,220
	Jenis_Kelamin	-,063	,081	-,061	-,779	,437
	Pendidikan_Terakhir	,003	,091	,002	,030	,976
	Lama_Bekerja	,003	,064	,004	,052	,959
	Jabatan	-,257	,160	-,128	-1,604	,111
	Status_Pernikahan	,026	,092	,025	,284	,777
3	WFC	-,189	,056	-,255	-3,402	,001
	(Constant)	5,079	,664		7,650	,000
	Usia	,006	,006	,074	,891	,374
	Jenis_Kelamin	-,018	,079	-,017	-,223	,824
	Pendidikan_Terakhir	-,034	,089	-,029	-,381	,703
	Lama_Bekerja	,038	,063	,050	,609	,544
	Jabatan	-,263	,156	-,131	-1,691	,093
	Status_Pernikahan	,023	,090	,022	,256	,798
	WFC	-,136	,056	-,183	-2,420	,017
SK	-,175	,052	-,261	-3,364	,001	

a. Dependent Variable: KK

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	WFC	-,255 ^b	-3,402	,001	-,258	,991
	SK	-,314 ^b	-4,153	,000	-,310	,941
2	SK	-,261 ^c	-3,364	,001	-,256	,866

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia, WFC

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia ^b		. Enter
2	SK ^b		. Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,193 ^a	,037	,002	,51565	,037	1,055	6	163	,392
2	,361 ^b	,130	,092	,49172	,093	17,251	1	162	,000

a. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia, SK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,683	6	,280	1,055	,392 ^b
	Residual	43,340	163	,266		
	Total	45,023	169			
2	Regression	5,854	7	,836	3,459	,002 ^c
	Residual	39,169	162	,242		
	Total	45,023	169			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia

c. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia, SK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,122	,674		6,112	,000
	Usia	,008	,007	,102	1,169	,244
	Jenis_Kelamin	-,066	,083	-,064	-,790	,431
	Pendidikan_Terakhir	-,019	,094	-,016	-,203	,839
	Lama_Bekerja	,010	,066	,014	,158	,875
	Jabatan	-,230	,165	-,115	-1,392	,166
	Status_Pernikahan	,034	,095	,032	,353	,725
2	(Constant)	4,888	,669		7,306	,000
	Usia	,005	,007	,066	,787	,432
	Jenis_Kelamin	-,011	,080	-,010	-,131	,896
	Pendidikan_Terakhir	-,056	,090	-,047	-,621	,536
	Lama_Bekerja	,050	,063	,066	,787	,433
	Jabatan	-,246	,158	-,123	-1,561	,120
	Status_Pernikahan	,027	,091	,026	,298	,766
	SK	-,211	,051	-,314	-4,153	,000

a. Dependent Variable: KK

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 SK	-,314 ^b	-4,153	,000	-,310	,941

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin,
Pendidikan_Terakhir, Jabatan, Lama_Bekerja, Usia