



**PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN KELUARGA, STRES KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA
KARYAWAN WANITA DI KABUPATEN GROBOGAN**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
ANISA WULANDARI
17810091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2022**

HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang :

Nama : Anisa Wulandari

NPM : 17810091

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Work Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Di Kabupaten Grobogan”

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diujikan.

Pembimbing I



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP. 197608232005012001

Pembimbing II



Noni Setyorini, S.E., M.Sc

NPP. 169001508

Mengetahui,

Dekan FEB Universitas PGRI Semarang



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP.146501457

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul : “PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN KELUARGA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI KABUPATEN GROBOGAN”

Yang diajukan oleh :

Nama : Anisa Wulandari
NPM : 17810091
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah disetujui dan dilaksanakan pada

Hari :
Tanggal :

Pembimbing I



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP. 197608232005012001

Pembimbing II

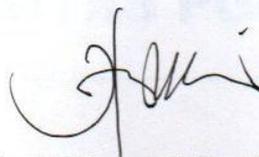


Noni Setyorini, S.E., M.Sc

NPP. 169001508

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP. 197608232005012001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN KELUARGA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI KABUPATEN GROBOGAN”.

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan sudah disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang :

Hari :

Tanggal :

Mengetahui,



Ketua
Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P
NPP. 146501457

Sekretaris


Ika Indirasari, S.E., Akt., M.Si
NIP. 197608232005012001

Penguji

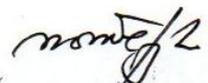
1. Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si
NIP. 197608232005012001

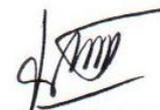
2. Noni Setyorini, S.E., M.Sc
NPP. 169001508

3. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P
NPP. 146501457

Tanda Tangan


(.....)


(.....)


(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Orang positif saling mendoakan, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses saling mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan tiada tara
2. Kedua orang tua yang selalu memberi dukungan, semangat, doa dan nasehat yang tulus untuk keberhasilanku.
3. Keluarga yang memberikan motivasi dan mensupport demi tercapainya cita-citaku
4. Teman - teman yang telah mendukung untuk kelancaran skripsi ini
5. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Angkatan 2017 khususnya kelas B
6. Almamater tercinta Universitas PGRI Semarang

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anisa Wulandari

NPM : 17810091

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap *Work Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Di Kabupaten Grobogan”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 01 Maret 2022



Anisa Wulandari

NPM 17810091

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dan formula *Slovin* dengan jumlah 400 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner dengan uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Pengukuran penelitian ini menggunakan *skala likert* yang kemudian diolah dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Variabel dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,313 yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja dan kompensasi simultan berpengaruh terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan sebesar 31,3% sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Beban Kerja, Dukungan Keluarga, Kompensasi, Stres Kerja, Work Family Conflict

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, family support, work stress and compensation on work family conflict among female employees in Grobogan Regency. This type of research uses quantitative research methods and this type of research uses probability sampling techniques and the Slovin formula with a total of 400 respondents. Data were collected by questionnaire with classical assumption test, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, t test and coefficient of determination (R^2). The measurement of this study uses a Likert scale which is then processed using IBM SPSS Statistics 25. The results of this study indicate that the workload variable has a positive and significant effect on work family conflict. The family support variable has a positive and significant effect on work family conflict. Work stress variable has a positive and significant effect on work family conflict. The compensation variable has a positive and significant effect on work family conflict. The results of testing the coefficient of determination (R^2) obtained the value of Adjusted R Square of 0.313 which can be concluded that workload, family support, work stress and simultaneous compensation have an effect on work family conflict in female employees in Grobogan Regency by 31.3% while the remaining 68, 7% is influenced by other variables outside the study.

Keywords : Workload, Family Support, Work Stress, Compensation, Work Family Conflict

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Work Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Di Kabupaten Grobogan” ini, disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana.

Penyusunan skripsi tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan tantangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati saya sampaikan terimakasih kepada :

1. Dr. Muhdi, S.H., M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti., MP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta selaku dosen penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggungjawabkan hasil penulisan skripsi.
3. Ibu Ika Indriasari., S.E., Akt., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen serta yang telah menyetujui skripsi dan selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik.
4. Ibu Noni Setyorini, S.E., M.Sc., selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang sangat berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi bekal ilmu selama belajar di Universitas PGRI Semarang.
6. Kedua orang tua tercinta, Bapak Supardi dan Ibu Darnilah yang telah bersusah payah membesarkan, mendidik dan membiayai selama menuntut ilmu serta selalu memberiku dorongan, semangat, doa restu, nasehat, dan kasih sayang yang tulus

untuk keberhasilanku. Terima kasih atas semua yang telah engkau berikan semoga diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecilku hingga sukses kelak.

7. Adik tersayang Muhammad Nur Anzis atas dorongan yang diberikan kepada penulis.
8. Sahabat-sahabatku (Ilfa, Yuni, Ayu Eva, Nina, Novsa, Fitri, Dwi, Asmarani, dan Seha) yang selalu mendukung dan mendoakan untuk kelancaran skripsi ini. Semoga silaturahmi antara kita selalu terjaga.
9. Teman-teman Mahasiswa Prodi Manajemen Angkatan 2017 khususnya kelas B yang telah berproses bersama hingga akhir.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak membantu dan memberi dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini. Pasti tak henti-henti penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga amal baik semua pihak mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin

Semarang, 01 Maret 2022

Penulis,

Anisa Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Pertanyaan Penelitian	14
D. Tujuan Penelitian	15
E. Manfaat Penelitian	15
F. Sistematika Skripsi.....	16
BAB II.....	18
KAJIAN TEORI	18
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	18
B. Landasan Teori.....	23
C. Pengembangan Hipotesis	46
D. Kerangka Berpikir.....	49
E. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III	51
METODE PENELITIAN.....	51

A. Desain Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel	52
C. Definisi Operasional.....	53
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	55
E. Uji Instrumen	57
F. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV	65
HASIL, PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian	65
B. Hasil Penyebaran Data	66
C. Hasil Karakteristik Responden.....	67
D. Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	73
E. Pembahasan.....	85
BAB V.....	91
KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. KESIMPULAN	91
B. SARAN	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja.....	5
Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-survey <i>Work Family Conflict</i>	6
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-survey Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i> Pada Karyawan Wanita di Kabupaten Grobogan 2021	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 3. 2 Skala Likert	57
Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuesioner	67
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	67
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Perusahaan/Instansi	69
Tabel 4. 6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4. 7 Karakteristik Berdasarkan Status	70
Tabel 4. 8 Karakteristik Berdasarkan Tipe Bekerja	71
Tabel 4. 9 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan	71
Tabel 4. 10 Karakteristik Berdasarkan Jumlah	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4. 15 Hasil Uji Glejser.....	80
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	49
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	76
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	76
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 1. 2 Tabulasi Data.....	104
Lampiran 1. 3 Hasil Uji Validitas	110
Lampiran 1. 4 Hasil Uji Reliabilitas	114
Lampiran 1. 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	115
Lampiran 1. 6 Hasil Uji Hipotesis	118
Lampiran 1. 7 Bimbingan	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi orang dewasa (Frone et al., 1992). Seiring dengan berkembangnya zaman, banyak wanita yang ikut serta dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Maka tidak heran jika saat ini penempatan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan. Dewasa ini, kedudukan perempuan dan laki-laki tidak lagi layak diperbincangkan, jarak antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan yang dibayar semakin mengecil, dan perempuan tidak lagi dipandang sebagai pengasuh anak dan keluarga. Hal ini, ditambah dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat, semakin mendorong perempuan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja menunjukkan bahwa insentif finansial menjadi alasan utama perempuan bekerja. Hal ini disebabkan adanya tuntutan tambahan pendapatan ekonomi bagi rumah tangga. Namun dengan meningkatnya jumlah wanita bekerja yang telah menikah berarti semakin banyak pula wanita yang menjalankan peran ganda. Menurut Anoraga (2002) wanita berperan ganda merupakan perempuan yang memiliki peran sebagai pekerja secara fisik maupun psikis, baik di sektor pemerintahan maupun swasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam karir, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab

mengurus rumah tangga. Peran ganda yang dimiliki oleh wanita menuntut untuk dapat seimbang dalam melakukan pekerjaan peran di dalam keluarga maupun pekerjaan.

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat seorang wanita masuk ke dalam dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada saat ini, tidak hanya suami yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya tetapi banyak wanita yang bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Dari pengelolaan sumber daya manusia wanita yang sudah menikah masuk ke dunia kerja membuat wanita memiliki peran ganda (Tuwu, 2018)

Konflik peran ganda sering terjadi ketika salah satu peran membutuhkan lebih banyak atau lebih banyak perhatian. Konflik ini menimbulkan masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan pekerja perempuan yang di satu sisi mengurus anak dan di sisi lain harus bekerja sebagai pencari nafkah. Wanita pada zaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus suami dan anak-anak saja, namun saat ini wanita mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita pekerja.

Semakin banyak peran yang dimiliki karyawan wanita maka banyak pula tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan. Apabila semakin banyak tuntutan yang dimiliki oleh peran ganda maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan. Wanita yang sudah menikah kebanyakan mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan akibat beban kerja yang terlalu banyak, hal ini membuat karyawan wanita sulit dalam menentukan kepentingan yang

harus diutamakan antara kepentingan pekerja maupun keluarga dan masalah keluarga yang terjadi dikarenakan terlalu banyak waktu kerja dibandingkan berkumpul dengan keluarga.

Dilansir dari web : Databoks.katadata.co.id, mengenai perempuan mendominasi tenaga kerja usaha jasa. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), terjadinya pertumbuhan jumlah tenaga kerja perempuan dari 2018 ke 2019. Pada 2018, tercatat 47,95 juta orang perempuan yang bekerja. Jumlahnya meningkat setahun setelahnya menjadi 48,75 juta orang. Tingkat *work family conflict* yang dialami oleh karyawan wanita yaitu sebanyak 69,11% karyawan wanita memiliki *work family conflict* yang tinggi dan 15,45% karyawan wanita memiliki *work family conflict* sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita berada pada kategori *work family conflict* yang tinggi sehingga berdampak pada keterlibatan kerjanya di dalam perusahaan. Selain itu, sebanyak 68,29% karyawan wanita memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan 8,94% karyawan wanita memiliki keterlibatan sangat rendah. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan wanita memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita kurang memiliki keinginan untuk terlibat secara optimal dalam pekerjaannya dan komitmen terhadap pekerjaan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Dari artikel diatas dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan wanita yang menghadapi *work family conflict* sangat tinggi. Menurut Susanto, (2010)

work family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu yang diakibatkan adanya tanggungan peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja diantaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. *Work family conflict* merupakan konflik peran yang timbul karena beban kerja yang berlebihan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga dan berakibat pada kelelahan yang dialami seseorang yang kemudian menyebabkan stres (Setyawan et al., 2020). *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memenuhi persyaratan peran keluarga atau sebaliknya, memenuhi persyaratan peran keluarga, terjadi ketika mereka ingin memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Kabupaten Grobogan adalah salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Tengah, lebih tepatnya di sebelah timur kota Semarang. Ibukota Kabupaten Grobogan berada di Purwodadi. Tepatnya di Kelurahan Purwodadi Kecamatan Purwodadi. Menurut Badan Pusat Statistik Grobogan, kabupaten Grobogan merupakan wilayah terluas kedua di Jawa Tengah setelah Kabupaten Cilacap. Kabupaten Grobogan merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk ke enam terbesar di Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah 1.460.873 juta. Masyarakat kabupaten Grobogan sebagian besar bekerja sebagai petani atau buruh tani, asisten rumah tangga, dan karyawan buruh.

Data angkatan kerja menurut kelompok umur dan jenis kelamin di kabupaten Grobogan dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Usia dan Jenis Kelamin di Kabupaten Grobogan 2019

Kelompok Umur / Age Group	Jenis Kelamin/Sex		Jumlah/Total
	Laki-laki/ Male	Perempuan / Female	
15-24	69 023	33 530	102 553
25-54	272 584	174 293	446 877
55+	102 100	76 058	178 158
Jumlah/Total	443 707	283 881	727 588

Sumber : (BPS Kabupaten Grobogan, 2019)

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan jumlah angkatan kerja menurut kelompok usia dan jenis kelamin. Jumlah karyawan di Kabupaten Grobogan yaitu 727.588 yang terdiri dari usia 15-24 tahun berjumlah 102.553 yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki berjumlah 69.023 dan perempuan berjumlah 33.530. Usia 25-54 tahun berjumlah 446.877 yang dibagi laki-laki berjumlah 272.584 dan perempuan 174.293. Usia 55+ berjumlah 178.158 yang dibagi laki-laki berjumlah 102.100 dan perempuan berjumlah 76.058. Data diatas menunjukkan jumlah angkatan kerja menurut kelompok usia dan jenis kelamin di Kabupaten Grobogan pada tahun 2019.

Berdasarkan informasi diatas peneliti tertarik untuk memperdalam mengenai permasalahan *work family conflict* karyawan wanita di Kabupaten Grobogan dengan melakukan pra-survey di lapangan pada tanggal 22 Oktober 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-survey *Work Family Conflict* Pada 20 Karyawan Wanita di Kabupaten Grobogan 2021

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga	20	75%	25%
2	Saya menggunakan hari libur untuk bekerja	20	60%	40%
3	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja	20	75%	25%
4	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan dalam keluarga saya	20	85%	15%
5	Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani sekarang.	20	80%	20%
6	Keluarga saya merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri	20	55%	45%

Sumber : Hasil Pra-survey karyawan di kabupaten Grobogan (2021)

Berdasarkan pra-survey di atas menjelaskan bahwa karyawan yang ada di Kabupaten Grobogan mengalami permasalahan mengenai *work family conflict*. Agar lebih mendalami hasil kuesioner peneliti melakukan pra-survey wawancara singkat kepada 20 karyawan di tanggal 22 Oktober 2021 yang mengalami *work family conflict* di kabupaten Grobogan. Mereka mengalami masalah seperti waktu libur yang digunakan untuk bekerja membuat pihak keluarga merasa kurang adanya waktu untuk keluarga. Kedua ketika ada konflik dalam keluarga hal tersebut membuat karyawan merasa kerjanya tidak optimal dan bahkan melampiaskan amarahnya saat bekerja. Ketiga permasalahan mengenai tuntutan dari atasan yang mengakibatkan karyawan merasa terbebani hal tersebut terkadang emosional dari tempat kerja terbawa di rumah dan mengakibatkan konflik dengan keluarga hal tersebut mengakibatkan karyawan mendapatkan keluhan dan teguran dari pihak

keluarga karyawan mengenai pekerjaan karyawan yang dilakukan saat ini. Kebanyakan karyawan tidak bisa menyeimbangkan urusan rumah tangga dan pekerjaan ketika karyawan sampai di rumah dan merasa kelelahan karyawan wanita tidak melakukan perannya sebagai ibu rumah tangga.

Work family conflict memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kecemasan dan depresi yang dialami oleh perempuan dibandingkan laki-laki, dikarenakan perempuan mempunyai tuntutan peran yang sangat sulit untuk ditinggalkan. Walaupun banyak karyawan wanita yang sudah mempunyai berbagai macam cara untuk meniasati hal tersebut, tetap saja timbul permasalahan yang terjadi yang akan menimbulkan tekanan psikologis pada dirinya. Pengaruh *work family conflict* seorang karyawan wanita yaitu banyaknya beban kerja dalam pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Suwatno & Priansa, (2014) yaitu beban kerja yang dirasakan seorang karyawan dapat menyebabkan stres. Beban kerja yang berlebihan dapat berpengaruh pada kondisi psikis karyawan wanita. Apabila seorang karyawan wanita memiliki beban kerja yang terlalu berat maka akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan hasil kerjanya tidak akan optimal. Beban kerja ini merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi karena salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja (Sofiana et al., 2020).

Berdasarkan permasalahan diatas mengenai *work family conflict* hal ini ada beberapa faktor yang menyebabkan *work family conflict* terjadi pada karyawan di kabupaten Grobogan. Oleh sebab itu peneliti melakukan pra-

survey kembali pada tanggal 23 Oktober 2021 yang bertujuan untuk memperdalam faktor apa saja yang mempengaruhi *work family conflict* karyawan di kabupaten Grobogan pada 30 karyawan wanita dan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict* Pada Karyawan Wanita di Kabupaten Grobogan 2021

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1	Dukungan Keluarga	6	20%
3	Kompensasi	4	13,33%
4	Beban Kerja	8	26,7%
5	Motivasi Kerja	3	10%
6	Stres Kerja	9	30%

Sumber: Hasil Pra-Survey Karyawan di Kabupaten Grobogan (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey penyebaran kuesioner dari 30 karyawan wanita yang ada di Kabupaten Grobogan mereka sebagian besar memilih stres kerja, dukungan keluarga dan beban kerja sebagai faktor yang paling banyak dirasakan oleh karyawan wanita yang ada di Kabupaten Grobogan. Yang dapat dilihat bawah stres kerja 30% , dukungan keluarga 20% , beban kerja 26,7%, dan kompensasi 13,33% lebih unggul dari variabel lainnya.

Untuk lebih mendalami pra-survey kuesioner peneliti melakukan wawancara singkat pada tanggal 23 Oktober 2021 kepada 30 karyawan wanita yang ada di Kabupaten Grobogan yang memilih stres kerja dan beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan pertama mengenai stres kerja karyawan merasa ketika adanya konflik juga menjadi salah satu faktor stres kerja yang berakibat pada psikologis karyawan, dimana stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi keadaan karyawan. Seperti konflik individu di tempat kerja, karyawan satu dengan yang lainnya akan

lebih mudah jika bekerja sama dalam menjalankan tugas, tetapi bila sedang ada konflik hal tersebut akan berakibat ketika karyawan pulang kerumah dan rasa emosionalnya masih tinggi akan berakibat pada ketentraman keluarga yang ada di rumah. Permasalahan yang kedua mengenai beban kerja berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan merasa di tempat kerjanya pada saat tertentu mengenai kondisi pekerjaannya yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Dari hasil wawancara beberapa karyawan bahwa standar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dipikul oleh karyawan. Pada kenyataannya, hampir setiap hari terdapat karyawan yang lembur agar pekerjaan mampu diselesaikan tepat waktu. Hal tersebut membuat mereka merasa terbebani dan menimbulkan emosional yang tinggi ketika mereka pulang ke rumah akan menyebabkan konflik kepada keluarganya dan tidak menjalankan peran ibu rumah tangganya dengan optimal karena sudah merasa memiliki beban yang terlalu banyak di tempat kerjanya. Permasalahan ketiga mereka mereka kurang ada dukungan keluarga mengenai pekerjaan yang di lakukan hal tersebut akan membuat pro dan kontra yang akan menimbulkan konflik dalam keluarga. Permasalahan keempat mengenai kompensasi berdasarkan hasil wawancara ada beberapa karyawan yang diberikan gaji sesuai golongan yang ditentukan oleh perusahaan masing-

masing tempat bekerja. Beberapa karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan pada golongan tertentu merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara mengenai intensif uang lembur yang diberikan perusahaan sangat minim. Karyawan menginginkan perusahaan memberikan uang lembur sesuai dengan jam lembur mereka. Dan mengenai tunjangan maupun bonus yang diberikan perusahaan juga sangat minim sehingga karyawan belum merasa puas dengan pemberian tunjangan dan bonus tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work family conflict* salah satunya adalah dukungan keluarga. Menurut Syafitri, (2015) dukungan keluarga merupakan unsur terpenting dalam membantu individu menyelesaikan masalah. Dukungan keluarga adalah dukungan dari keluarga dengan memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, belajar mengambil inisiatif, mengambil keputusan mengenai apa yang ingin dilakukan dan belajar mempertanggungjawabkan segala perbuatannya (Santrock, 2003). Pasangan yang sudah menikah akan mengalami pengayaan kerja keluarga yang lebih dibanding dengan individu yang belum menikah. Meningkatnya jumlah wanita dalam bekerja menyebabkan meningkatkan tantangan dalam tuntutan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut dapat terjadi misal wanita sedang bekerja dan anak sedang sakit, jika istri tidak bisa ijin untuk tidak masuk kerja maka

hal tersebut akan berdampak kepada suami yang harus menggantikan peran istri dalam merawat anak. Dukungan keluarga yang diberikan terhadap keluarga yang bekerja dapat membantu individu dalam menjalankan peran ganda antara peran pekerjaan dan peran keluarga.

Selain beban kerja dan dukungan keluarga, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict* yaitu stres kerja. Stres kerja bagi setiap individu berbeda-beda, stres kerja didefinisikan sebagai suatu tanggapan adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan penyimpangan perilaku, fisik dan psikologis pada anggota organisasi (Luthans, 2011). Stres kerja terjadi apabila seseorang mengalami ketegangan atau tekanan emosional karena adanya tuntutan yang sangat besar, terjadi hambatan dan kehilangan kesempatan yang sangat penting sehingga dapat mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2002). Sedangkan menurut Handoko dalam Eti Marlina, (2019) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Karyawan wanita banyak mengalami konflik atau masalah dalam pekerjaannya akibat stres yang dirasakan. Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work family conflict*. Tetapi wanita tetap menjadi sorotan utama dikarenakan pekerjaan wanita lebih bersifat rutinitas dibandingkan dengan pekerjaan laki-laki yang bersifat fleksibilitas, dan wanita berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu dan istri. Wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja tetapi

mempunyai peran lain di luar rumah yaitu sebagai wanita karir (Hastuti, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka dalam menjalankan tugasnya. Apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan kerja kerasnya maka karyawan merasa kecewa dan tidak dapat mencukupi kebutuhan untuk keluarganya yang sehingga dapat menyebabkan konflik dalam rumah tangga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul et al., (2018) dengan judul Analisis pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap stres kerja dalam mempengaruhi *turnover intention* (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang) mendapatkan hasil bahwa *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara beban kerja dan *work family conflict* dengan stres kerja. Hal ini berarti apabila konflik peran ganda semakin tinggi maka stres kerja pada karyawan wanita akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika konflik peran ganda semakin rendah maka stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita juga akan semakin rendah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pardita & Surya, 2020) dengan judul pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan mendapatkan hasil bahwa

konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alaya Resort Jembawan Ubud. Menurut penelitian Febriyanti & Putra, (2018) dengan judul pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap konflik kerja keluarga pegawai di UPT pasar Klungkung mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap konflik kerja keluarga. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka ada kecenderungan konflik kerja keluarga pegawai pada UPT Pasar Klungkung semakin tinggi.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Eti Marlina, (2019) yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu” mendapatkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu, Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu, ada pengaruh secara simultan antara *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perempuan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui seberapa jauh pengaruh beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita. Dengan demikian

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN KELUARGA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI KABUPATEN GROBOGAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menyebabkan *work family conflict*. Seperti yang sudah diuraikan di latar belakang bahwa banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan merasa stres, pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dialami oleh karyawan, kurangnya dukungan dari keluarga mengenai pekerjaan yang dilakukan, dan banyak karyawan yang merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti apakah variabel beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja, dan kompensasi mempengaruhi *work family conflict*.

C. Pertanyaan Penelitian

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

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work family conflict*?

2. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work family conflict*?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *work family conflict*?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *work family conflict*?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan
2. Untuk menguji pengaruh dukungan keluarga terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat meningkatkan wawasan pengetahuan dan pemahaman mengenai beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja terhadap *work family conflict*. Harapannya, ketika penulis dihadapkan pada situasi tersebut, penulis mengetahui apa yang harus dilakukan supaya memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Universitas

Sebagai tambahan literasi pustakawan Universitas PGRI Semarang di bidang Manajemen SumberDaya Manusia terutama mengenai beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja dan *work family conflict*.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

F. Sistematika Skripsi

Dalam menulis dan menyusun pembuatan skripsi ini penulis akan membagi sistematika penulisan menjadi lima bab yang terkait satu sama lain, Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

- **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

- **BAB II KAJIAN TEORI**

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian

- **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik dan instrumen pengumpulan data, uji instrumen serta teknik analisis data.

- **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memberikan gambaran umum tentang penelitian, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil uji hipotesis, dan pembahasan.

- **BAB V PENUTUP**

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran yang diuraikan di bab sebelumnya.

- **DAFTAR PUSTAKA**

- **LAMPIRAN**

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk membantu penulis dalam melakukan penelitiannya sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan. Selain itu, kajian pustaka dapat membantu sebagai pembandingan baik kelebihan maupun kekurangan yang ada. Hal ini bertujuan untuk membandingkan variabel yang terkait dengan judul penelitian dan akan membantu untuk mendapatkan landasan teori. Berikut beberapa referensi penelitian sebelumnya tentang variabel beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja, kompensasi, dan *work family conflict*:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aris Setyawan, Hadi Sunaryo dan M. Khoirul Anwarudin Broto S (2020).	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Family Work Conflict</i> Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan Unisma (Universitas Islam Malang).	Dari penelitian ini dihasilkan jawaban yang telah diolah sebelumnya bahwa <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Family Work Conflict</i> secara simultan mempengaruhi Stres Kerja, Pekerjaan Keluarga Konflik mempengaruhi Stres Kerja dan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Pekerjaan Menekankan.
2.	Udriyah, Riyadi dan Rara Ririn Budi Utaminingtyas (2018)	Pengaruh Beban Kerja, <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di	Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, <i>work family conflict</i> , dan <i>job insecurity</i> secara parsial mengalami berpengaruh negatif dan signifikan

		PT. Bina Busana Internusa Semarang	<p>terhadap kepuasan kerja dan juga secara simultan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan ketidakamanan pekerjaan memberi Kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 41,1% sedangkan 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja, konflik keluarga kerja, dan ketidakamanan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pengaruh terhadap turnover intention dan secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover niat. Beban kerja, konflik pekerjaan keluarga, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap turnover intention sebesar 62% sedangkan 38% dipengaruhi oleh variabel lain.</p>
3.	EtI Marlina (2019)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perempuan Di RSUD Kabupaten Rokan Bulu.	Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel <i>work family conflict</i> dan stres kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

			<p>Kemudian melalui uji F diketahui bahwa variable <i>work family conflict</i> dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 94,9% komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel <i>work family conflict</i> dan stres kerja, sedangkan sisanya 5,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.</p>
4.	Feby Cahya Sapitri dan Nidya Dudija (2020)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di RS. Medika Dramaga Bogor.	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Artinya apabila <i>work family conflict</i> meningkat dan stres kerja meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan menurun. Koefisien determinasi yang didapat pada penelitian ini menunjukkan nilai R square sebesar 0.748. Artinya ada pengaruh antara variabel <i>Work-Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita sebesar 74.8% sedangkan sisanya</p>

			25.2% merupakan pengaruh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.
5.	Ni Putu Ayu Marandika Wulandari dan I Gusti Bagus Honor Satrya (2021)	The Role of Job Stress in Mediating the Effect of Work Family Conflict on Employee Job Satisfaction at Hotel Santika Siligita Nusa Dua Bali	The results of the analysis show that work family conflict has a significant negative effect on employee job satisfaction, work family conflict has a significant positive effect on employee job stress, job stress has a significant negative effect on employee job satisfaction and job stress is able to mediate the effect of work family conflict on employee job satisfaction.
6.	Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, dan Robetmi Jumpakita Pinem (2018)	Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)	Menurut analisis, disimpulkan sebagai berikut: <i>work family conflict</i> memiliki efek positif pada stres kerja (CR = 2,347); beban kerja memiliki efek positif pada stres kerja (CR = 4.472); <i>work family conflict</i> berpengaruh pada intensi turnover (CR = 2.084); beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover (CR = 2.208) dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi turnover (CR = 1.616)
7.	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

		Kabupaten Tabanan	<p>Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.</p>
8.	Dewa Ayu Komang Triwijayanti dan Dewi Puri Astiti (2019)	Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat <i>Work Life Balance</i> Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Denpasar	<p>Hasil dari uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai $R^2=0,660$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga dan efikasi diri berperan terhadap tingkat <i>work-life balance</i> pada mahasiswa sebesar 66%. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa</p>

			dukungan sosial keluarga dan efikasi diri secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan <i>work life balance</i> pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar.
9.	Rendi Angger Pratopo, Suprayitno, dan Lamidi (2020)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Keadilan Prosedural Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja karyawan. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
10.	Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, I Wayan Gede Sarmawa dan Anak Agung Dwi Widyani (2017)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap stres, namun tidak signifikan terhadap kinerja. Stres juga menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

B. Landasan Teori

1. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah ketidakjelasan yang diberikan oleh atasan mengenai tanggung jawab pekerjaan yang akan dilakukan. Beban kerja menurut (Schultz, D. & Schultz, 2006) adalah situasi dimana karyawan melakukan terlalu banyak pekerjaan atau terlalu banyak pekerjaan

dibandingkan dengan waktu yang tersedia. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus disesuaikan dengan jumlah dan kualitas pekerjaan. Jumlah pekerjaan apakah terlalu banyak atau terlalu sedikit, mengacu pada jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan, dan kualitas pekerjaan mengacu pada keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika pekerjaan tidak sebanding dengan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta waktu yang tersedia, dapat menimbulkan stres pada karyawan (Ilyas, 2000).

Sunyoto, (2012) mengatakan bahwa beban kerja terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dan stres pada orang. Menurut (Munandar, 2001) beban kerja adalah suatu kondisi kerja yang menggunakan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Selain itu, Adani & Dudija, (2020) mengatakan bahwa beban kerja merupakan upaya yang harus dikeluarkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Beban kerja yang dimaksud adalah terbatasnya jumlah atau persentase kapasitas operator yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Tarwaka, (2004) menyatakan bahwa dua faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Beban kerja eksternal meliputi:

a) Tugas-tugas

Tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, tempat kerja, peralatan dan perlengkapan kerja, kondisi kerja, sikap kerja, bantuan kerja, dan lain-lain. Ada juga tugas mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

b) Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja. Misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift, upah, kerja malam, tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja termasuk dalam stres tambahan yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Misalnya lingkungan kerja fisik (pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanis), biologis (bakteri, virus, parasit), lingkungan kerja psikologis (penempatan kerja).

2) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja

eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi :

- a) Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.
- b) Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

c. Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar, (2001) beban kerja dapat dikategorikan ke dalam faktor-faktor intrinsic dalam pekerjaan sebagai berikut:

1) Tuntutan fisik

Kondisi kerja dapat menciptakan prestasi kerja yang optimal selain berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi fisik seorang karyawan mempengaruhi kondisi mental seseorang. Kesehatan karyawan perlu sehat dalam bekerja, selain istirahat yang cukup dan dukungan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) Tuntutan tugas

Shift kerja dan shift malam seringkali menyebabkan kelelahan karyawan akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam pekerjaan yang berlebihan maupun pekerjaan yang kurang. Beban kerja ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang "secara kuantitatif" terlalu tinggi atau terlalu rendah disebabkan oleh fakta bahwa karyawan memiliki

banyak atau sedikit tugas untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

- b) Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah "Kualitatif" adalah ketika seseorang merasa bahwa tidak dapat melakukan atau melakukan tugas tanpa menggunakan keterampilan, sumber daya, atau potensi karyawan.

d. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi tentang efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu satu tahun. Menurut Muskamal, (2010) pengukuran beban kerja dapat dilakukan dengan tiga cara:

- 1) Pengukuran subjektif adalah pengukuran berdasarkan penilaian dan pelaporan beban kerja yang dirasakan seorang karyawan saat mereka menyelesaikan tugas. Jenis pengukuran ini biasanya menggunakan skala penilaian.
- 2) Pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diperoleh dengan mengamati aspek perilaku pekerja. Salah satu jenis pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur dari waktu ke waktu. Pengukuran kinerja waktu adalah metode untuk menentukan waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dengan keterampilan tertentu pada kecepatan kerja tertentu di lingkungan kerja tertentu.

- 3) Pengukuran fisiologis adalah pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis seorang pekerja ketika melakukan suatu tugas tertentu. Biasanya mengukur refleksi cahaya, gerakan mata, aktivitas otot, dan respon fisik lainnya.

e. Indikator beban kerja

Berikut merupakan indikator beban kerja menurut Udriyah et al., (2017) antara lain sebagai berikut :

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup mengenai bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, contohnya mengambil keputusan secara cepat dalam waktu pengerjaan barang, dan mengatasi insiden yang tidak terduga misalnya melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang sudah di tentukan.

- 3) Penggunaan waktu kerja

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu tentang pekerjaannya, contohnya perasaan yang muncul tentang beban kerja yang wajib diselesaikan pada jangka waktu tertentu.

2. Dukungan Keluarga

a. Definisi Dukungan Keluarga

Menurut Sarafino & Smith, (2011) dukungan sosial keluarga adalah suatu bentuk penerimaan oleh individu atau sekelompok individu yang menyatakan bahwa mereka menciptakan persepsi bahwa mereka dicintai, diperhatikan, dihargai dan dibantu. Menurut Friedman, (1998) dukungan keluarga yaitu sikap karyawan, perilaku dan penerimaan keluarga terhadap pekerjaan dan tanggung jawab. Keluarga percaya bahwa orang yang mendukung siap memberikan bantuan dan dukungan kapan pun mereka membutuhkannya.

Dukungan sosial keluarga adalah kepedulian, pertolongan atau perhatian yang diberikan oleh keluarga terhadap individu dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informatif (Rachmaputri & Haryanti, 2015). Menurut Hastuti, (2020) dukungan keluarga yaitu informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional

dan berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

b. Aspek Dukungan Keluarga

Menurut Sarafino, (1994) terdapat beberapa aspek yang terlibat dalam pemberian dukungan keluarga, antara lain sebagai berikut :

- 1) Aspek emosional melibatkan kelekatan, jaminan dan keinginan untuk percaya pada keluarga.
- 2) Aspek instrumental meliputi ketersediaan sarana untuk mempermudah.
- 3) Aspek informatif meliputi pemberian informasi yang diterima.
- 4) Aspek penilaian terdiri atas dukungan peran sosial yang diterima.

c. Fungsi Keluarga

Keluarga memiliki beberapa fungsi bagi anggota keluarga di dalamnya, berikut ini adalah lima fungsi keluarga menurut Friedman, (1998) yakni :

1) Fungsi Afektif

Fungsi emosional membantu memenuhi kebutuhan psikososial. Keberhasilan menjalankan fungsi emosional tercermin dari kebahagiaan seluruh keluarga. Setiap keluarga menumbuhkan iklim positif, rasa memiliki, rasa memiliki tujuan, dan sumber cinta dan penegasan.

2) Fungsi sosialisasi dan tempat bersosialisasi

Fungsi ini merupakan wadah untuk melatih anak dan mengembangkan kemampuannya dalam membangun relasi dengan orang lain di luar rumah. Keluarga merupakan tempat dimana individu belajar bersosialisasi. Perkembangan pribadi dan keluarga yang berhasil dicapai melalui interaksi atau hubungan keluarga yang bertujuan untuk sosialisasi.

3) Fungsi reproduksi

Peran keluarga adalah memelihara kelangsungan dan meningkatkan sumber daya manusia. Dalam program keluarga berencana, fungsi ini mudah dikendalikan. Di sisi lain, banyak kelahiran yang tidak terduga atau di luar nikah, menciptakan keluarga orang tua tunggal yang baru.

4) Fungsi ekonomi

Keluarga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan tempat mengembangkan kemampuan individu untuk meningkatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan keluarga seperti makan, pakaian, dan rumah.

5) Fungsi keperawatan atau pemeliharaan kesehatan

Fungsi ini untuk menjaga kesehatan keluarga agar produktivitas tetap tinggi. Kemampuan keluarga dalam mengelola kesehatan mempengaruhi kesehatan keluarga. Untuk profesional

kesehatan keluarga profesional, peran perawatan kesehatan merupakan pertimbangan penting dalam penilaian keluarga.

d. Sumber Dukungan Keluarga

Dukungan yang diterima, menurut Suhita, (2005) sumber-sumber dukungan keluarga yaitu:

- 1) Suami atau istri
- 2) Keluarga
- 3) Teman atau sahabat
- 4) Keberadaan pekerjaan yang pegawai lakukan
- 5) Hubungan pegawai dengan organisasi atau komitmen organisasi

e. Indikator Dukungan Keluarga

Menurut Friedman, (1998) indikator dukungan keluarga antara lain sebagai berikut :

1) Dukungan Instrumental

Dukungan ini meliputi penyediaan dukungan orang tua maupun suami baik secara moril seperti pelayanan, dan dukungan fisik berupa dukungan nyata seperti dukungan finansial.

2) Dukungan Informasional

Jenis dukungan ini mencakup berbagi tanggung jawab dengan jaringan komunikasi, seperti memberikan solusi untuk masalah, saran, instruksi atau umpan balik tentang apa yang sedang dilakukan.

3) Dukungan Emosional

Dukungan emosional memberikan rasa nyaman, membantu dalam bentuk semangat, empati, kepercayaan, dan perhatian, serta membuat yang menerimanya merasa berharga dan didukung.

4) Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan dilakukan melalui ungkapan penghargaan positif untuk seseorang, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan orang tersebut.

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Dalam dunia kerja, tidak menutup kemungkinan akan muncul stress kerja. Menurut Rivai & dkk, (2014) Stres adalah ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan mental seorang karyawan. Terlalu banyak stres dapat membuat karyawan enggan terlibat dengan lingkungan sekitar. Akibatnya, karyawan menunjukkan tanda-tanda stres dan pada akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Orang yang mengalami stres dapat menjadi gugup, merasakan kecemasan yang tinggi, menjadi frustrasi, agresif, tidak dapat bersantai, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Selain itu menurut Setyawan et al., (2020) stres kerja merupakan adanya ketidaksimbangan di antara karakter pribadi

seorang karyawan dengan karakter aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat terjadi pada situasi dan kondisi pekerjaan. Stres kerja menurut (Sondang, 2012) yaitu suatu keadaan stres yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara aktif dengan lingkungannya, baik dari segi pekerjaan maupun lingkungan eksternal. Menurut Pradini et al., (2020) mendefinisikan stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis serta fisik yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seorang pekerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan mental dan fisik seorang karyawan serta mempengaruhi perilaku mental dan fisik karyawan tersebut akibat individu dan organisasi. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan.

b. Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins & Timothy, (2015), gejala dari stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1) Gejala fisik

Gejala fisik atau fisiologis merupakan gejala awal yang dapat diamati terutama dalam penelitian kedokteran dan ilmu kesehatan. Stres cenderung menyebabkan perubahan metabolisme tubuh, peningkatan detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, dan bahkan serangan jantung yang lebih serius.

2) Gejala Psikologis

Secara psikologis, stres dapat menimbulkan ketidakpuasan. Ini adalah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun, kondisi psikologis lainnya dapat terjadi misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, penundaan. Bukti menunjukkan bahwa stres dan ketidakpuasan meningkat ketika orang dipindahkan ke pekerjaan dengan persyaratan yang beragam dan saling bertentangan, atau ketika pemberi kerja tidak memiliki kejelasan tentang kewajiban, kekuasaan, dan tanggung jawab mereka.

3) Gejala Perilaku

Gejala perilaku stres termasuk perubahan tingkat produktivitas, ketidakhadiran, pergantian, serta kebiasaan makan, merokok dan penggunaan alkohol, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

c. Cara Menghadapi Stres Kerja

Stres seringkali dialami pegawai atau karyawan di dalam bekerja. Banyak faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Namun, ada upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres tersebut. Menurut Siagian, (2009) ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk membantu karyawan menghadapi stres antara lain :

- 1) Mengembangkan kebijakan manajemen untuk membantu karyawan mengatasi stres.
- 2) Mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan agar mereka tahu siapa yang harus dihubungi dan bagaimana mereka mengalami stres.
- 3) Melatih para manajer untuk peka terhadap perkembangan gejala stres bagi bawahannya dan mengambil tindakan khusus sebelum stres berdampak buruk pada kinerja mereka.
- 4) Melatih karyawan untuk mengenali dan menghilangkan penyebab stres.
- 5) Membuka jalur komunikasi dengan karyawan sehingga mereka dapat benar-benar terlibat dalam mengatasi stres yang mereka alami.
- 6) Secara terus menerus memantau aktivitas organisasi sehingga kondisi yang dapat menyebabkan stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.

- 7) Memperbaiki desain tugas dan desain tempat kerja sehingga berbagai penyebab stres akibat kondisi kerja dapat dihindari.
- 8) Memberikan layanan dukungan kepada karyawan ketika mereka memiliki waktu untuk menghadapi stres.

d. Pendekatan Stres Kerja

Stres yang dialami karyawan tentunya mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan pendapatannya. Untuk itu, perlu dilakukan pendekatan karyawan yang stress di tempat kerja. Ada 2 pendekatan stres kerja menurut Rivai & dkk, (2014) yaitu :

- 1) Pendekatan individu
 - a) Meningkatkan kekuatan iman
 - b) Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c) Kegiatan olahraga
 - d) Melakukan relaksasi
 - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f) Hindari kebiasaan sehari-hari yang membosankan
- 2) Pendekatan perusahaan
 - a) Memperbaiki iklim organisasi
 - b) Perbaiki lingkungan fisik
 - c) Menyediakan fasilitas olahraga
 - d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f) Melakukan restrukturisasi tugas

g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara, (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah :

- 1) Beban kerja dianggap terlalu tinggi
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan yang rendah
- 4) Lingkungan kerja yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai mengenai tanggung jawab
- 6) Konflik kerja
- 7) Perbedaan antara karyawan dan pimpinan yang tidak puas dengan pekerjaannya.

f. Indikator Stres Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu munculnya stres kerja ini. Indikator stres kerja dibagi ke dalam tiga aspek menurut Mangkunegara, (2005), yaitu :

- 1) Beban kerja adalah serangkaian tugas yang terkait dengan organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Waktu kerja adalah periode waktu dimana karyawan terikat ketika melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan organisasi.
- 3) Umpan balik yang diterima merupakan reaksi dari tindakan yang dilakukan oleh atasan, bawahan dan rekan kerja.

- 4) Tanggung jawab adalah kewajiban untuk membawa semua konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan dan status.

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghasilan berupa uang atau barang yang diberikan langsung oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Mondy, (2008) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Norhayati, (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Lestari et al., (2021) mengemukakan bahwa kompensasi yaitu pendapatan seseorang yang diperoleh dari perusahaan dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai sebagai bentuk apresiasi perusahaan.

b. Komponen Kompensasi

Menurut Mondy, (2008) kompensasi memiliki dua (2) komponen, yaitu :

1) Kompensasi finansial

Manfaat yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Ada dua

kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji, upah, bonus maupun komisi. Selain itu, ada kompensasi tidak langsung berupa imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan, dan lain-lainnya.

2) Kompensasi non finansial

Kepuasan yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

c. Indikator Kompensasi

Simamora, (2004) berpendapat bahwa indikator kompensasi sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah biasanya didefinisikan sebagai upah per jam. Upah adalah dasar pembayaran yang sering digunakan untuk memberi penghargaan kepada pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya mengacu pada biaya yang dibayarkan kepada karyawan secara mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok.

3) Tunjangan

Sejumlah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara teratur untuk tujuan tertentu.

4) Fasilitas kantor

Segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan di tempat kerja.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor –faktor ini menimbulkan tantangan bagi setiap organisasi untuk menetapkan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Donni Juni Priansa, (2014) faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja. Setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi.
- 2) Kemampuan membayar. Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak dapat membayar karyawan di luar kemampuannya untuk membayar.
- 3) Kesiediaan untuk membayar. Banyak organisasi dapat menawarkan kompensasi tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia menawarkan kompensasi yang tinggi.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan kemampuan di atas rata-rata tenaga kerja rata-rata akan menerima kompensasi yang lebih sedikit.
- 5) Serikat pekerja. Serikat pekerja atau serikat buruh akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja

biasanya berjuang untuk memastikan bahwa anggotanya menerima kompensasi yang adil dan setara.

e. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2016) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan yang efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh pemerintah

5. Work Family Conflict

a. Definisi *Work Family Conflict*

Work family conflict adalah konflik peran yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga dan berujung pada kelelahan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan stres (Setyawan et al., 2020).

Menurut Rahmayati, (2020) *work family conflict* merupakan konflik yang terjadi antara seseorang yang menjalankan dua peran yaitu peran di tempat kerja dan peran dirumah, kedua perannya harus

dilakukan secara bersamaan, sehingga tidak terpenuhi salah satu peran akibat pemenuhan dari peran lainnya. *Work family conflict* adalah konflik peran yang dialami individu akibat tekanan dan tuntutan dari pekerjaan dan peran keluarga terkait waktu, ketegangan emosional, dan perilaku yang yang diharapkan dari individu (Rachmaputri & Haryanti, 2015).

Menurut Susanto, (2010) *work family conflict* yaitu konflik yang terjadi terhadap individu yang memiliki peran ganda dalam pekerjaan maupun keluarga, karena waktu dan perhatian terlalu berfokus pada satu peran yaitu pada dalam dunia kerja, sehingga tuntutan peran dalam keluarga tidak terpenuhi secara optimal. Menurut Putu et al., (2021) *work family conflict* yaitu bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan dan dalam keluarga tidak bisa berjalan secara bersamaan atau saling bertentangan karena waktu yang dihabiskan hanya berfokus pada satu peran sehingga ada tuntutan dari peran lainnya.

Nurul & Dkk, (2018) mendefinisikan *work family conflict* yaitu suatu hal yang sangat sulit dihindari oleh seorang karyawan terutama karyawan wanita. Konflik ini biasanya terjadi ketika adanya dua peran ganda yaitu antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan. Menurut Akbar, (2017) mengemukakan bahwa *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada pekerja, dimana di satu sisi ia harus bekerja di kantor dan

yang lain harus memperhatikan seluruh keluarga. Sedangkan menurut Adani & Dudija, (2020) *Work family conflict* atau konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran yang disebabkan oleh ketidaksesuaian pekerjaan dan keluarga. Adanya kehidupan keluarga, tuntutan yang saling bertentangan, maupun kesulitan waktu untuk memenuhi kewajiban dalam keluarga. Hal-hal tersebut dapat memicu adanya konflik yang akan berdampak terhadap pekerjaan maupun kehidupan berkeluarga.

Bentuk *interrole conflict* yang muncul karena sulitnya seseorang menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga adalah *work family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketika persyaratan waktu, tenaga, dan perilaku dari suatu peran di satu bidang (pekerjaan atau keluarga) menyulitkan untuk memenuhi persyaratan bidang lain (pekerjaan atau keluarga). Tuntutan pekerjaan berkaitan dengan tekanan yang disebabkan oleh beban kerja dan waktu yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus dilakukan dengan tergesa-gesa untuk memenuhi *deadline*. Kebutuhan keluarga adalah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran yang secara umum dapat didefinisikan sebagai munculnya rangsangan dari tekanan dua peran. Munculnya peran-peran baru

menimbulkan kesulitan dalam memenuhi persyaratan peran-peran lain. Hal ini membuat sulit bagi individu untuk mengalokasikan waktu untuk melakukan satu peran karena adanya peran yang lain.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut Abdullah F, (2008) keterlibatan wanita dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Tekanan ekonomi
- 2) Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, contohnya mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga.
- 3) Tidak ada lowongan kerja lain yang sesuai dengan keahlian. Kemiskinan yang mendorong perempuan untuk mengambil tanggung jawab keuangan keluarga. Dengan berbagai cara wanita ikut berperan aktif menaikkan pendapatan.

c. Indikator *Work Family Conflict*

Indikator *work family conflict* menurut Carlson & dkk, (2014) antara lain adalah :

- 1) *Time based conflict*, merupakan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi salah satu kebutuhan keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan kebutuhan yang lainnya.
- 2) *Strain based conflict*, terjadi ketika tekanan dalam satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3) *Behavior based conflict*, berkaitan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dan keinginan kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

d. Efek Work Family Conflict

Menurut Ruderman, (2002) proses pembagian peran perempuan dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau salah satu proses peran membingungkan peran lainnya jika terjadi terus menerus. Apabila hal tersebut terjadi terus menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). Tuntutan pekerjaan terkait dengan stres akibat beban kerja dan waktu yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus dilakukan dengan tergesa-gesa untuk memenuhi deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan dari pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, susunan keluarga dan jumlah keluarga yang bergantung pada keluarga.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Family Conflict*

Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan jumlah dan kualitas pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dilakukan apakah terlalu banyak atau sedikit, mengacu pada jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan dan berkaitan dengan kemampuan dan kualitas pekerjaan mengacu pada

ketrampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini karena stress dapat terjadi jika pekerjaan tidak sebanding dengan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta waktu yang tersedia. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan masalah bagi setiap orang yang akan meningkatkan terjadinya *work family conflict*. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Aryo & Handoyo, 2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan konflik kerja keluarga.

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Work Family Conflict*

2. Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap *Work Family Conflict*

Menurut Rahmayati, (2020) *work family conflict* adalah konflik yang terjadi antara seseorang yang menjalankan dua peran yaitu antara peran di tempat kerja dan peran di rumah, kedua perannya harus dilakukan secara bersamaan, sehingga tidak terpenuhi salah satu peran akibat pemenuhan dari peran lainnya. Dukungan keluarga berperan sangat penting, karena keluarga merupakan masyarakat terdekat di sekitar individu. Wanita yang bekerja tentu saja dukungan keluarga sangat di pentingnya, bahkan dukungan keluarga merupakan hal yang sangat dibutuhkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Nizam, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan *work family conflict*.

H2 : Dukungan Keluarga Berpengaruh Terhadap *Work Family Conflict*

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Family Conflict*

Adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu tidak terlepas dari penyebab stress kerja. Menurut Setyawan et al., (2020) menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan aspek pekerjaan yang dapat terjadi dalam situasi dan kondisi pekerjaan. Jam kerja dan beban kerja yang berlebihan merupakan indikator langsung dari *work family conflict*. Hal ini karena terlalu banyak waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk bekerja yang mengakibatkan tidak ada cukup waktu dan tenaga yang dapat digunakan untuk kegiatan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan penelitian terdahulu (Setyawan et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Family Work Conflict* Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan Unisma” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work family conflict*.

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Work Family Conflict*

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Work Family Conflict*

Menurut Mangkunegara, (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Tujuan kompensasi ini memberikan keterikatan tersendiri bagi seorang karyawan untuk bekerja semakin lebih baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka semakin tinggi juga kompensasi yang diterima. Karyawan wanita yang mendapatkan upah/gaji yang tinggi dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dapat membuat seorang suami merasa bahwa

dirinya tidak dapat mengimbangi semua yang didapatkan oleh istrinya selama bekerja.

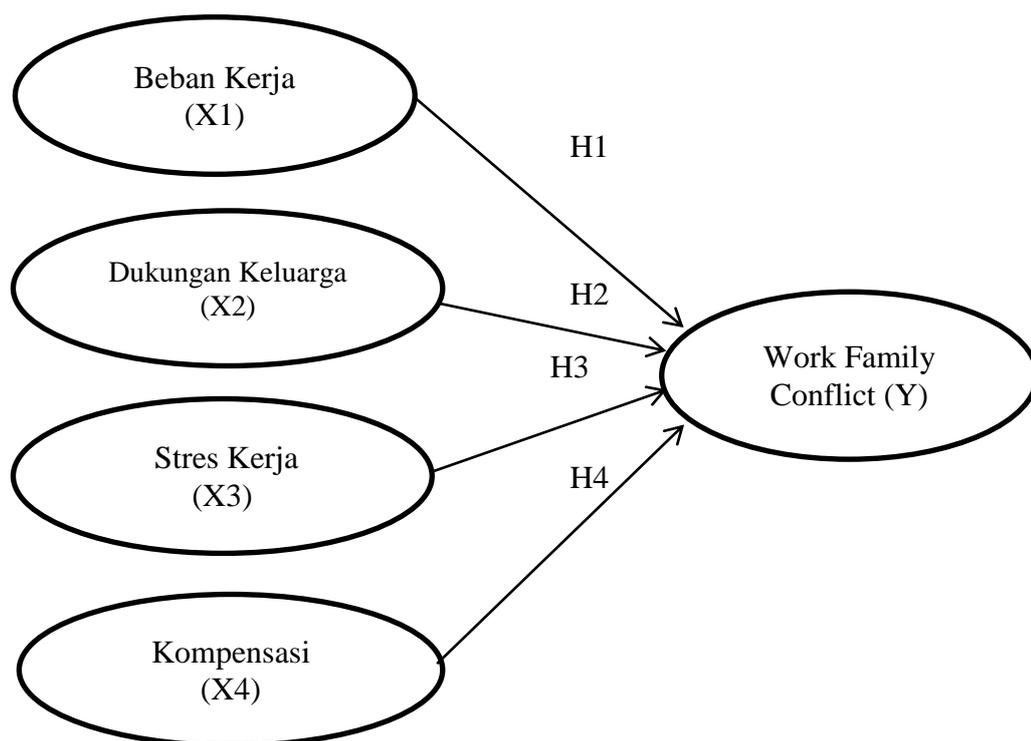
H4 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Work Family Conflict

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori diatas, maka dibuat kerangka pemikiran penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam memecahkan masalah.

Kerangka ide terbentuk pada gambar berikut :

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Pardita & Surya, (2020)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan pendidikan yang secara teoritis dianggap paling tinggi dan paling memungkinkan tingkat kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

H11 : Beban kerja berpengaruh terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

H2 : Dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work family conflict* pada karyawan karyawan wanita di Kabupaten Grobogan

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan

H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melakukan penelitian. (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa desain penelitian memiliki kemampuan untuk memberikan panduan kepada peneliti tentang bagaimana melakukan penelitian akan dilakukan untuk dapat menjawab pertanyaan hipotesis yang dibuat oleh penulis.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah jawaban dari responden terhadap penjabaran item dan variabel penelitian yang dikumpulkan melalui kuesioner (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara dan kuesioner kepada karyawan wanita di kabupaten Grobogan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh dari perpustakaan, internet, buku teks, artikel website, dan beberapa publikasi yang relevan.

Pada langkah ini peneliti menggunakan data kuantitatif yaitu berupa data hasil kuesioner terhadap karyawan wanita di kabupaten Grobogan. Uraian peneliti di atas bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di kabupaten Grobogan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Dengan kata lain, populasi bukan hanya manusia, tetapi terdiri dari objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga tidak hanya memuat jumlah objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Dalam penelitian ini, total populasi karyawan wanita di Kabupaten Grobogan baik negeri maupun swasta sebanyak 283.881 responden (*Sumber BPS Kabupaten Grobogan, 2019*).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Sampel diambil supaya karakteristik yang dapat mewakili populasi tersedia secara jelas dan lengkap. Dalam penelitian ini pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015).

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi karyawan wanita di kabupaten Grobogan dan penentuan jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin berikut menurut (Sugiyono, 2015).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentasi tingkat signifikan 5%

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{283.881}{1+283.881(0,05)^2} = 400$$

Dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf signifikan 5%, sehingga berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel penelitian sebanyak 400 sampel karyawan wanita di Kabupaten Grobogan, hal ini dilakukan untuk membantu mengolah data dan mendapatkan hasil pengujian yang lebih baik.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka teori dari kerangka konsep diatas maka buatlah operasional variabel untuk membentuk kesatuan dan kesesuaian untuk penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Beban Kerja (X1)	Beban kerja menurut Schultz (2006) beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang terlalu sulit atau terlalu banyak pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia.	Indikator beban kerja menurut Eti Marlina (2019) yaitu : 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan
2.	Dukungan Keluarga (X2)	Dukungan keluarga yaitu sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap pekerjaan dan tanggung jawab karyawan, anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan Menurut Friedman (1998 dalam Ayis Crusma Fradani 2014).	Friedman (1998 dalam Ayis Crusma Fradani 2014) menyatakan bahwa indikator dukungan keluarga antara lain sebagai berikut : 1. Dukungan penilaian 2. Dukungan instrumental 3. Dukungan informasional 4. Dukungan emosional
3.	Stres Kerja (X3)	Menurut Veithzal (2014), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemauan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan tersebut akan muncul gejala stress yang akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan	Indikator stres kerja dibagi ke dalam tiga aspek menurut Mangkunegara 2005 (dalam Ega Brian Dewanta 2018 , yaitu : 1. Beban kerja 2. Waktu kerja 3. Umpan balik yang didapatkan 4. Tanggung jawab

		kerja karyawan tersebut. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang tinggi sehingga mereka menjadi lebih mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.	
4.	Kompensasi (X4)	Kompensasi merupakan sebagai segala bentuk pendapatan berupa uang atau barang langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan dalam perusahaan (Hasibuan, 2016).	Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) yaitu : 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas kantor
5.	<i>Work Family Conflict</i> (Y)	<i>Work family conflict</i> yaitu permasalahan yang muncul karena dunia kerja memiliki hubungan dengan keluarga saat seseorang memilih untuk bekerja maka akan ada potensi terhambatnya kewajiban serta kebutuhan dalam keluarga (Bakker dkk, 2014:87).	Indikator <i>work family conflict</i> menurut Carlson dkk (2014 dalam Eti Marlina 2019) antara lain adalah : 1. <i>Time based conflict</i> 2. <i>Strain based conflict</i> 3. <i>Behavior based conflict</i>

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh seorang spesialis bahan untuk mengungkap apakah data yang diperlukan untuk penelitian

(Arikunto, 2006). Penelitian ini teknik pengumpulan data yang diperlukan menggunakan metode antara lain sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada responden dari setiap item pertanyaan kuesioner (Sugiyono, 2017). Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada objek yang ingin memberikan jawaban sesuai dengan pertanyaan tersebut.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 400 responden. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui aplikasi “*Google Form*” dan dibagikan melalui media sosial kepada responden yang memenuhi kriteria sampel yang telah ditentukan.

b. Wawancara

Wawancara adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh dua orang dengan cara bertanya kepada responden untuk menggali informasi yang dibutuhkan peneliti. Dalam kegiatan ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dan secara tidak terstruktur kepada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

c. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka menurut Suryabrata, (2006) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari sumber-

sumber literatur hukum atau penelitian terdahulu, dalam teknik ini peneliti melakukan studi kepustakaan berupa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono, (2015) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap fenomena sosial. *Skala likert* mengubah variabel yang diukur menjadi indikator variabel, yang digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun pertanyaan atau item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Nilai *skala likert* yang digunakan untuk mengukur tingkat kecocokan atau ketidaksetujuan dengan setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

No.	Tahap	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RG	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber : Sugiyono, 2015)

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Ghazali, (2005) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dalam penelitian. Jadi kuesioner dinyatakan valid apabila dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dari

kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai (r hitung $>$ r tabel). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* uji satu sisi dengan taraf signifikansi 5%. Uji validitas dapat dihitung dengan menghitung atau setiap elemen pertanyaan dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- n = jumlah data responden/sampel

Sehingga untuk melihat validitas setiap item pertanyaan dapat dilihat dengan cara antara lain sebagai berikut :

- a. Pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*, jika nanti *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar $>$ r tabel maka dikatakan valid.
- b. Pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*, jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Ghozali, (2005) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau komposisi. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban orang tersebut terhadap pertanyaan selalu konsisten atau kadang-kadang stabil. Adapun metode verifikasi reliabilitas kuesioner dalam survei ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

Keterangan :

α = Alpha

K = Banyaknya Item Pertanyaan

r = Koefisien Rata-Rata Korelasi Antar Variabel

Berikut dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 maka kuesioner angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 maka kuesioner angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sujarweni, (2015) menyatakan jika uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini memenuhi persyaratan untuk analisis linier berganda. Apakah data tersebut layak digunakan dan jika beberapa asumsi dasar model terpenuhi maka akan menghasilkan nilai yang akurat.

a. Uji Normalitas

Ghozali, (2005) mengemukakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik apabila data distribusi normal atau mendekati normal. Rumus yang akan digunakan dalam melakukan uji normalitas yaitu rumus Kolmogorov-Smirnov. (K-s) dengan hasil output yang dapat disimpulkan jika nilai Asymp sig (2-tailed) $> 0,05$ sehingga data tersebut dikatakan normal.

1) H_0 diterima jika $\text{asyp.sig}(2\text{-tailed}) > \alpha$

2) H_0 ditolak jika $\text{asyp.sig}(2\text{-tailed}) < \alpha$

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada korelasi antara variabel independen. Jika variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Uji multikolinieritas juga dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Korelasi antar variabel dapat dilihat dengan cara melihat VIF yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *tolerance* diatas 0,1 atau sama dengan nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas
- 2) Jika nilai *tolerance* dibawah 0,1 atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika terdapat *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, maka digunakan uji glejser. Dalam mengambil keputusannya pada uji ini harus melihat karakteristik sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2017) mengatakan bahwa regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), dukungan keluarga (X2) dan stres kerja (X3) terhadap *work family conflict* (Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = *Work Family Conflict*

α = Bilangan Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3\beta_4$ = Koefisien regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Dukungan Keluarga

X3 = Stres Kerja

X4 = Kompensasi

e = standar error

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui satu variabel penjelas atau variabel independen secara individu untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Kriteria penentuan uji t

adalah $\text{Sig} \leq 0,05$ maka, dapat dikatakan bahwa suatu variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2013) kriteria penilaian uji t dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H1 diterima dan secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H1 ditolak dan secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji Kelayakan Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali, (2018) mengemukakan Adjusted R² dapat menguji kemampuan variabel independen (bebas) dengan menjelaskan perubahan variabel dependen (terikat), sedangkan sisanya diberikan untuk variabel yang terdeteksi dengan nilai 0 sampai 1. Kemampuan menjelaskan variabel sangat dibatasi oleh beberapa kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai R² kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas.
- 2) Apabila nilai mendekati 1 berarti variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

- 3) Apabila R^2 mendekati 0 maka variabel independen menjadi lebih lemah dalam menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL, PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai hasil pencarian data yang dilakukan di PT. Pungkook Indonesia One, PT. Kartika Polaswati Mahardika dan PT. Holi Karya Sakti dengan total 400 responden. Penelitian ini memilih tiga pabrik di Kabupaten Grobogan sebagai pengambilan responden yaitu PT. Pungkook Indonesia One, PT. Kartika Polaswati Mahardhika dan PT. Holi Karya Sakti dengan berbagai pertimbangan antara lain pabrik yang paling diminati pencari kerja, pabrik yang terkenal dan jumlah pekerja yang sangat banyak.

1. Sekilas tentang PT. Pungkook Indonesia One

PT. Pungkook Indonesia One merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufacturing pembuatan tas bermerk yang terkenal yang berorientasi pada kegiatan ekspor. Pemilik dari pabrik tas tersebut adalah pengusaha dari Korea Selatan. PT. Pungkook Indonesia One berdiri sejak 2016 yang terletak di Jalan Raya Purwodadi-Blora Km. 18, Tanjungrejo, Kecamatan Wirosari, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah

2. Sekilas tentang PT. Kartika Polaswati Mahardhika

PT. Kartika Polastika Mahardhika yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sirup. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1975 yang dimiliki oleh Bapak Santosa Hidayat. Lokasi PT. Kartika Polastika Mahardhika di Jalan Ahmad Yani No.77, Kecamatan Gubug, Kabupaten

Grobogan, Jawa Tengah, 58164. Sirup merk Kartika ini terdaftar pada Departemen Kesehatan Republik Indonesia dengan nomor MD 9000361 No. GED 136834.

3. Sekilas tentang PT. Holi Karya Sakti

PT. Holi Karya Sakti merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan sarung tangan golf yang sudah berdiri dari tahun 1989. PT. Holi Karya Sakti terletak di Jalan Semarang-Purwodadi Km. 27, Tegowanu, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah, 50126.

B. Hasil Penyebaran Data

Penelitian ini dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner melalui *survey online* menggunakan media *google form* dan menyebarkan kepada responden melalui WhatsApp. Kuesioner penelitian yang digunakan merupakan hasil dari beberapa peneliti sebelumnya yang memiliki variabel independen dan variabel dependen yang sama dengan peneliti ini. Penyebaran kuesioner ini dimulai pada tanggal 15 November 2021 dan telah mencapai syarat pemenuhan sampel yang mewakili populasi telah ditentukan diatas yaitu 400 responden, kuesioner dihentikan pada tanggal 6 Januari 2022 dan di analisis. Pertanyaan kuesioner berjumlah 31 butir yang mewakili variabel beban kerja 4 item indikator dengan 6 butir pertanyaan, 4 item indikator dengan 6 butir pertanyaan mewakili variabel dukungan keluarga, 4 item indikator dengan 6 butir pertanyaan mewakili variabel stres kerja, 4 item

indikator dengan 6 butir pertanyaan mewakili variabel kompensasi, dan 3 item indikator dengan 7 butir pertanyaan mewakili variabel *work family conflict*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Kuesioner yang didapat peneliti	400	100%
Kuesioner yang diolah peneliti	400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang didapatkan sebanyak 400 kuesioner dengan tingkat responden 100%. Dan kuesioner yang di dapat diolah sebanyak 400 dengan tingkat responden 100%.

C. Hasil Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia yang terkait dengan perilaku individu di tempat kerja cenderung mewakili pengalaman dan tanggung jawab individu. Adapun data usia responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	22-28 Tahun	206	51,5%
2.	28-32 Tahun	141	35,3%
3.	32-37 Tahun	48	12%
4.	> 37 Tahun	5	1,3%
Total		400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia 22-28 tahun sebanyak 206 responden (51,5%), responden

dengan usia 28-32 tahun sebanyak 141 responden (35,3%), responden dengan usia 32-37 tahun sebanyak 48 responden (12,0%) dan 5 responden (1,3%) dengan usia >37 tahun. Dapat disimpulkan bahwa usia 22-28 tahun menjadi usia responden yang paling banyak.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat mempengaruhi perilaku seseorang di lingkungan kerja dan jenis kelamin sering menjadi ciri pembeda dari aktivitas individu. Adapun data jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Perempuan	400	100%
	Total	400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 400 responden (100%). Hal ini sesuai dengan kriteria responden yang dituju oleh penulis yaitu karyawan wanita yang ada di Kabupaten Grobogan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan sering dianggap sebagai cerminan dari kemampuan seseorang. Adapun data pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA/SLTA	329	82,3%
2.	D3	20	5%
3.	S1	51	12,8%
Total		400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA sebanyak 329 responden (82,3%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 20 responden (5%), dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 51 responden (12,8%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SMA/SLTA menjadi tingkat pendidikan yang terlalu tinggi dalam penelitian ini.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan/Instansi

Data ini untuk mengetahui jenis perusahaan/instansi tempat bekerja responden. Adapun data jenis perusahaan/instansi responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Perusahaan/Instansi

No.	Tempat Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	Swasta	400	100%
Total		400	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden berdasarkan perusahaan/instansi swasta sebanyak 400 responden (100%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat. Adapun data lama bekerja responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 1 Tahun	60	15%
2.	1-2 Tahun	126	31,5%
3.	3-4 Tahun	183	45,8%
4.	> 4 Tahun	31	7,8%
Total		400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 60 responden (15%), responden yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 126 responden (31,5%), responden yang bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 183 responden (45,8%), dan responden yang bekerja selama > 4 tahun sebanyak 31 responden (7,8%). Lama bekerja dengan rentang waktu 3-4 tahun menjadi karakteristik responden paling banyak pada penelitian ini.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Data ini untuk mengetahui status pernikahan dari responden. Adapun data status perkawinan responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Karakteristik Berdasarkan Status

No.	Status	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Menikah	354	88,5%
2.	Janda	46	11,5%
Total		400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden berdasarkan status menikah sebanyak 354 responden (88,5%), dan janda sebanyak 46 responden (11,5%). Berdasarkan karakteristik status responden sebagian besar responden memiliki status menikah yaitu sebanyak 88,5%.

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tipe Bekerja

Data ini untuk mengetahui tipe bekerja responden. Adapun data tipe bekerja responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Karakteristik Berdasarkan Tipe Bekerja

No.	Tipe Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Tetap	276	69%
2.	Kontrak	124	31%
Total		400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan karakteristik tipe bekerja responden pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden yang bekerja secara tetap sebanyak 276 responden (69%) dan responden yang bekerja secara kontrak sebanyak 124 responden (31%).

8. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Data ini untuk mengetahui penghasilan yang didapatkan oleh responden dalam sebulan. Adapun data penghasilan responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan

No.	Penghasilan Per Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	1jt – 2 jt	94	23,5%
2.	2jt – 3jt	245	61,3%
3.	3jt – 4jt	61	15,3%
Total		400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan karakteristik berdasarkan penghasilan responden pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden yang mendapatkan penghasilan per bulan 1jt – 2jt sebanyak 94 responden dengan persentase 23,5%, responden yang mendapatkan penghasilan perbulan 2jt – 3jt sebanyak 245 responden dengan persentase 61,3% dan responden yang mendapatkan penghasilan per bulan 3jt – 4jt sebanyak 61 responden dengan persentase 15,3%. Sebagian besar responden berpenghasilan antara 2jt -3jt per bulan dengan jumlah persentase 61,3%.

9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga Yang Menjadi Tanggungan

Data ini untuk mengetahui jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan responden. Adapun data jumlah anggota yang menjadi tanggungan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Karakteristik Berdasarkan Jumlah Anggota Yang Menjadi Tanggungan

No.	Jumlah Anggota Yang Menjadi Tanggungan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	1 Anggota	111	27,8%
2.	2 Anggota	156	39%
3.	3 Anggota	80	20%
4.	4 Anggota	39	9,8%
5.	5 Anggota	14	3,5%
Total		400	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan karakteristik berdasarkan jumlah anggota yang menjadi tanggungan responden pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang memiliki tanggungan keluarga 1 anggota sebanyak 111 responden (27,8%), responden yang memiliki tanggungan keluarga 2

anggota sebanyak 156 responden (39%), responden yang memiliki tanggungan keluarga 3 anggota sebanyak 80 responden (20%), responden yang memiliki tanggungan keluarga 4 anggota sebanyak 39 responden (9,8%) dan responden yang memiliki tanggungan keluarga 5 anggota sebanyak 14 responden (3,5%). Dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan karakteristik jumlah anggota yang menjadi tanggungan sebagian besar responden memiliki tanggungan 2 anggota (39%).

D. Hasil Penelitian dan Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melakukan analisis data dengan beberapa uji yang sudah dipaparkan pada bab 3. Adapun hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas diukur untuk mengetahui tingkat efektivitas jika ketika efektivitas variabel valid tinggi, tetapi kurang efektif ketika perangkat tidak valid. Kriteria survey membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.2 Tailed	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,615	0,098	0,000	Valid
	X1.2	0,636	0,098	0,000	Valid
	X1.3	0,575	0,098	0,000	Valid
	X1.4	0,617	0,098	0,000	Valid
	X1.5	0,483	0,098	0,000	Valid
	X1.6	0,645	0,098	0,000	Valid
Dukungan	X2.1	0,572	0,098	0,000	Valid

Keluarga (X2)	X2.2	0,643	0,098	0,000	Valid
	X2.3	0,601	0,098	0,000	Valid
	X2.4	0,605	0,098	0,000	Valid
	X2.5	0,550	0,098	0,000	Valid
	X2.6	0,518	0,098	0,000	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,582	0,098	0,000	Valid
	X3.2	0,565	0,098	0,000	Valid
	X3.3	0,616	0,098	0,000	Valid
	X3.4	0,636	0,098	0,000	Valid
	X3.5	0,585	0,098	0,000	Valid
Kompensasi (X4)	X3.6	0,457	0,098	0,000	Valid
	X4.1	0,547	0,098	0,000	Valid
	X4.2	0,574	0,098	0,000	Valid
	X4.3	0,637	0,098	0,000	Valid
	X4.4	0,635	0,098	0,000	Valid
	X4.5	0,530	0,098	0,000	Valid
<i>Work Family Conflict</i> (Y)	X4.6	0,579	0,098	0,000	Valid
	Y1	0,531	0,098	0,000	Valid
	Y2	0,547	0,098	0,000	Valid
	Y3	0,449	0,098	0,000	Valid
	Y4	0,530	0,098	0,000	Valid
	Y5	0,596	0,098	0,000	Valid
	Y6	0,618	0,098	0,000	Valid
Y7	0,554	0,098	0,000	Valid	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menggunakan SPSS 25. 31 butir soal dari 400 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > 0,098$ (r_{tabel}) dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dapat digunakan. Ghazali, (2005) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Tes ini merupakan nilai yang menunjukkan apakah alat yang

Anda gunakan memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,630	Reliabel
Dukungan Keluarga	0,609	Reliabel
Stres Kerja	0,603	Reliabel
Kompensasi	0,610	Reliabel
Work Family Conflict	0,609	Reliable

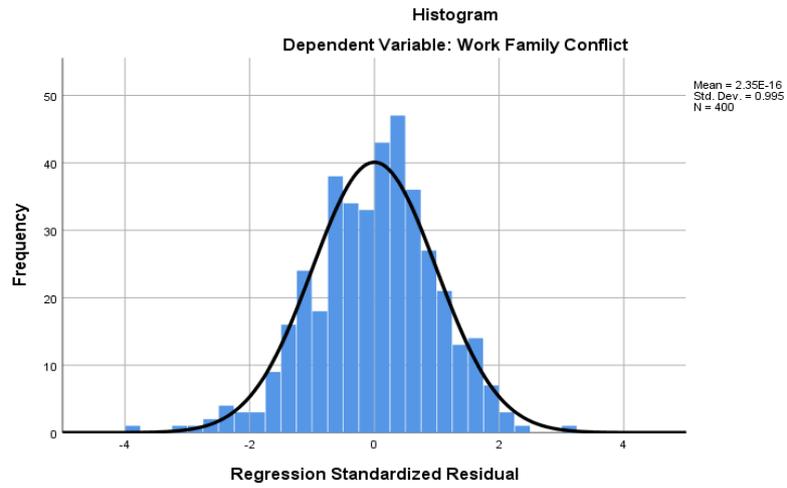
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu beban kerja (0,630), dukungan keluarga (0,609), stres kerja (0,603), kompensasi (0,610) dan *work family conflict* (0,609) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

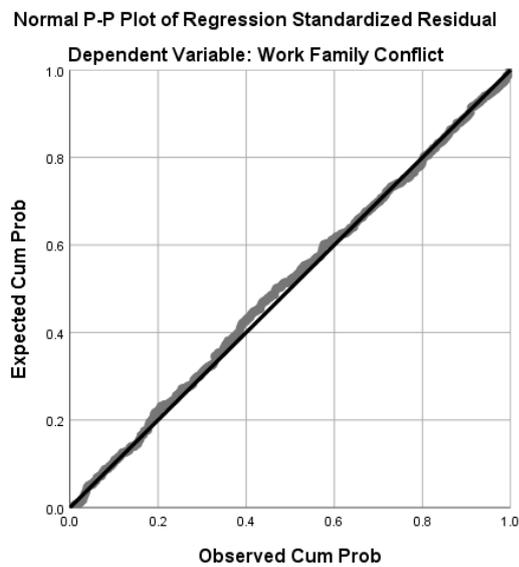
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat maupun variabel independen berdistribusi normal atau tidak normal dalam model regresi. Salah satu pendekatan normalitas residual didasarkan pada plot probabilitas normal dimana data menyebar secara diagonal dan mengikuti arah diagonal, atau plot histogram dimana model regresi menunjukkan pola distribusi normal yang memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS akan mendapatkan hasil sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data primer yang diolah, 2022



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan searah dengan diagonal. Grafik histogram menunjukkan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		400
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46557275
Most Extreme Differences	Absolute	.033
	Positive	.015
	Negative	-.033
Test Statistic		.033
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode one sample Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan memiliki kemiripan antar variabel dalam suatu model. Jika terdapat kesamaan pada variabel

bebas, maka dapat dipastikan akan terjadi korelasi yang kuat. Korelasi antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel lain dengan nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas sebagai akibat dari hasil uji multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Beban Kerja (X1)	0,681	1,469
Dukungan Keluarga (X2)	0,649	1,541
Stres Kerja(X3)	0,601	1,665
Kompensasi (X4)	0,682	1,465

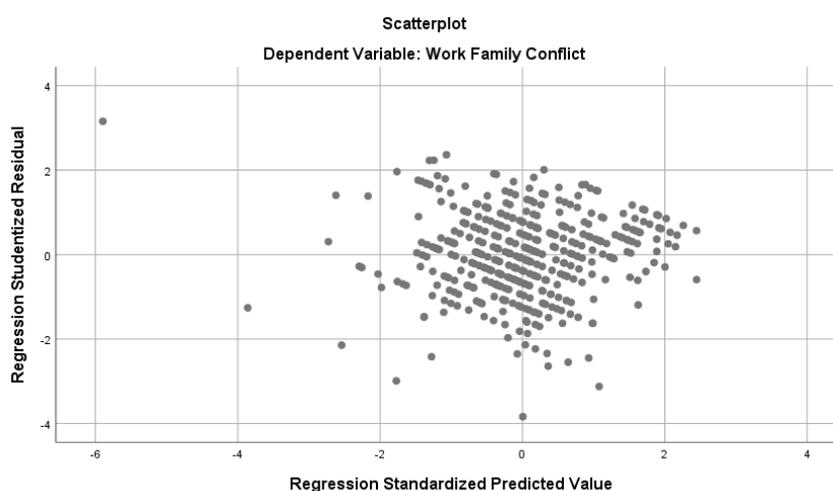
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,681, variabel dukungan keluarga sebesar 0,649, variabel stres kerja sebesar 0,601 dan variabel kompensasi sebesar 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $< 10\%$ atau (0,10) dan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam menentukan heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan grafik *scatterplot*, pada grafik yang tanda titik terbentuk

harus menyebar secara acak tidak ada pola yang jelas dan tersebar baik di atas maupun tersebar di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jika kondisi ini terpenuhi maka heteroskedastisitas tidak terjadi, model regresi yang sesuai dijalankan dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot dan glejser yang ditunjukkan di bawah ini :



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa dengan adanya pola yang tidak jelas dan terdapat titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Selanjutnya untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat dilakukan menggunakan uji Glejser pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.580	1.387		1.861	.064
	Beban Kerja	.021	.050	.028	.425	.671
	Dukungan Keluarga	-.048	.030	-.080	-1.586	.114
	Stres Kerja	.042	.046	.062	.919	.358
	Kompensasi	-.005	.029	-.010	-.175	.861
a. Dependent Variable: Abs_RES						

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap *work family conflict*. Adapun tabel hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.463	1.447		5.849	.000		
	Beban Kerja	.167	.062	.137	2.702	.007	.681	1.469
	Dukungan Keluarga	.153	.058	.137	2.640	.009	.649	1.541
	Stres Kerja	.230	.061	.202	3.754	.000	.601	1.665
	Kompensasi	.269	.057	.240	4.753	.000	.682	1.465
a. Dependent Variable: Work Family Conflict								

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$= 8,463 + 0,167 + 0,153 + 0,230 + 0,269 + e$$

Keterangan :

Y = *Work Family Conflict*

α = Bilangan Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = Koefisien regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Dukungan Keluarga

X3 = Stres Kerja

X4 = Kompensasi

e = Standar error

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai α sebesar 8,463, nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel lain, yaitu variabel beban kerja (X1), dukungan keluarga (X2), stres kerja (X3), dan kompensasi (Y). jika variabel independen tidak ada, maka variabel *work family conflict* tidak mengalami perubahan.
- 2) β_1 (nilai koefisien regresi X1), yaitu sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh

positif terhadap *work family conflict*. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai tetap dan beban kerja mengalami kenaikan 1 kesatuan maka *work family conflict* akan mengalami kenaikan sebesar 0,167.

- 3) β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar 0,153. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap *work family conflict*. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai tetap dan dukungan keluarga mengalami kenaikan 1 kesatuan maka *work family conflict* akan mengalami kenaikan sebesar 0,153.
- 4) β_3 (nilai koefisien regresi X3), yaitu sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work family conflict*. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai tetap dan stres kerja mengalami kenaikan 1 kesatuan maka *work family conflict* akan mengalami kenaikan sebesar 0,230.
- 5) β_4 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar 0,269. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *work family conflict*. Jika variabel independen lainnya memiliki nilai tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 kesatuan maka *work family conflict* akan mengalami kenaikan sebesar 0,269.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan nilai variabel, jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Family Conflict*

Hasil pengujian statistik pengaruh beban kerja terhadap *work family conflict* menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 2,702 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan), sehingga beban kerja adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

2) Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap *Work Family Conflict*

Hasil pengujian statistik pengaruh dukungan keluarga terhadap *work family conflict* menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 2,640 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan), sehingga dukungan keluarga adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work Family Conflict*

Hasil pengujian statistik pengaruh stres kerja terhadap *work family conflict* menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 3,754 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan), sehingga stres kerja adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

4) Pengaruh Kompensasi Terhadap *Work Family Conflict*

Hasil pengujian statistik pengaruh kompensasi terhadap *work family conflict* menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 4,753 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan), sehingga kompensasi adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

4. Uji Kelayakan Model

a. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan seberapa besar persentase yang menunjukkan mengenai pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan melihat nilai

Adjusted R² sebagai faktor pengaruh (1-Adjusted R²). Berikut adalah hasil uji data koefisien determinasi (R²) sebagai berikut :

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.313	.306	3.483
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Dukungan Keluarga, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Work Family Conflict				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,306, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen beban kerja (X1), dukungan keluarga (X2), stres kerja (X3), dan kompensasi (X4) mempengaruhi *work family conflict* (Y) sebesar 30,6% dan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini akan digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, dukungan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan berdasarkan hasil analisis. Pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Family Conflict*

Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar 2,702 dan signifikansinya sebesar

0,007 < 0,05, maka hipotesis (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan wanita maka akan semakin tinggi *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan, sebaliknya jika beban kerja menurun maka *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan juga semakin menurun.

Hasil penelitian ini ditinjau dari indikator yang paling tinggi yaitu target yang harus di capai dapat meningkatkan *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan. Hal ini didukung oleh poin pernyataan kuesioner “Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan” dengan jumlah jawaban 1.697. Hal ini membuktikan bahwa target kerja yang harus terlalu banyak membuat karyawan wanita merasa terbebani dan membuat karyawan wanita sering menghabiskan waktu di tempat kerja dibandingkan waktu berkumpul dengan keluarga. Banyaknya target yang harus di capai dapat memberikan kemampuan yang lebih demi tercapainya target pekerjaan, sedangkan kemampuan setiap karyawan berbeda-beda hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Target kerja yang dicapai terlalu berlebihan dapat menyebabkan *work family conflict*.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Aryo & Handoyo, 2020) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work family conflict*. Hal ini dikarenakan karyawan wanita rentan terhadap *work family conflict* karena para karyawan wanita menerima beban kerja yang berlebihan, sehingga

membuat para karyawan wanita tegang dan stres dalam menjalankan pekerjaan, dimana hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari *work family conflict* yaitu *strain based conflict*.

2. Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap *Work Family Conflict*

Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar 2,640 dan signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$, maka hipotesis (H2) diterima. Artinya, tingginya dukungan keluarga yang diterima oleh karyawan wanita justru juga akan menimbulkan *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

Hasil penelitian ini ditinjau dari indikator dukungan emosional yang dapat meningkatkan *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan. Hal ini didukung oleh poin pernyataan kuesioner “Saya merasa senang keluarga mendukung pekerjaan yang saya jalani” dengan jumlah jawaban 1.553. Hal ini membuktikan bahwa karyawan wanita merasa senang jika keluarga mendukung pekerjaan yang dijalannya. Semakin didukung pekerjaan dikantor maka semakin menjadi porsi yang diperhatikan. Bisa jadi hal ini justru memicu konflik, karena wanita lebih fokus dalam urusan ditempat kerja daripada urusan rumah. Terkadang wanita yang semakin didukung dalam bekerja maka karirnya akan semakin bagus. Apabila karir wanita sudah bagus maka posisi wanita

sangat dibutuhkan ditempat kerja, sehingga membuat banyak pekerjaan rumah yang tidak diselesaikan. Akhirnya hal ini dapat menimbulkan *work family conflict*.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Nizam, (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan keluarga terhadap *work family conflict* pada wanita berwirausaha di Kota Medan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work Family Conflict*

Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar 3,754 dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis (H3) diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang di alami karyawan wanita maka akan semakin tinggi *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

Hasil penelitian ini ditinjau dari indikator beban kerja dapat meningkatkan *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan. Hal ini didukung oleh poin pernyataan kuesioner “Pekerjaan yang diberikan secara bersamaan membuat tertekan” dengan jumlah jawaban 1.641. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang diberikan secara bersamaan dapat membuat karyawan wanita merasa tertekan dan menyebabkan stres kerja. Ketika karyawan wanita mengalami stres atau tekanan pekerjaan maka pikirannya akan tersita untuk masalah tersebut. Karyawan wanita yang tidak bisa membagi konsentrasi dapat

menimbulkan perasaan tidak tenang, sehingga konsentrasi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dan urusan rumah tangga bisa jadi terbengkalai. Hal ini dapat menyebabkan meningkatnya *work family conflict*.

Penelitian ini didukung oleh penelitian (Febriyanti & Putra, 2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap *work family conflict* pada pegawai di UPT Pasar Klungkung. Dengan hasil uji statistik secara parsial variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Variabel stres kerja memiliki tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Work Family Conflict*

Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar 4,753 dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis (H_4) diterima. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang di terima oleh karyawan wanita ternyata justru bisa menjadikan semakin tinggi *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan.

Hasil penelitian ini ditinjau dari indikator upah dan gaji dapat meningkatkan *work family conflict* pada karyawan wanita di Kabupaten Grobogan. Hal ini didukung oleh poin pernyataan kuesioner “Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan” dengan jumlah 1.572. Hal ini

membuktikan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan wanita cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Ketika pasangan wanita mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari suaminya mungkin dapat menimbulkan konflik karena seorang istri merasa sudah tidak bergantung kepada suaminya. Seorang wanita yang memiliki gaji tinggi mungkin akan lebih konsumtif dan gaya hidupnya akan berubah, sehingga hal ini dapat menimbulkan *work family conflict*.

Penelitian ini didukung oleh (Ratna & Nasrah, 2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan terhadap perilaku konsumtif wanita karir. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pendapatan yang tinggi maka wanita cenderung untuk memenuhi kebutuhan dan kesenangannya dengan cara berbelanja barang yang disukainya. Penelitian ini didukung oleh (Farmawati, 2020) menunjukkan bahwa resolusi konflik keluarga pada istri yang memiliki penghasilan lebih tinggi dari suami banyak menimbulkan konflik dalam keluarga terutama bagi suami. Hal ini bahwa seorang istri memiliki pendapatan sendiri yang bahkan lebih besar dari pendapatan suami biasanya muncul ego dari seorang istri. Seorang istri merasa bahwa dirinya sudah bisa mencukupi kebutuhannya sendiri, sehingga muncul kelalaian terhadap tugasnya sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel *work family conflict* (Y) secara persial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel dukungan keluarga (X2) terhadap *work family conflict* (Y) secara persial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja (X3) terhadap *work family conflict* (Y) secara persial.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X4) terhadap *work family conflict* secara persial.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, berikut saran yang dapat diambil dari hasil penelitian yang diperoleh.

1. Bagi Perusahaan

Sebagaimana bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap *work family conflict*, dengan nilai yang paling besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, peneliti berharap agar semua perusahaan selalu memperhatikan faktor

beban kerja, stres kerja dan kompensasi. Dengan mempertimbangkan variabel lain diharapkan tidak meningkatkan *work family conflict*.

2. Bagi Karyawan

Peneliti berharap hendaknya karyawan wanita lebih mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga karyawan wanita dapat meminimalisir terjadinya *work family conflict*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti dengan menambah faktor-faktor lain atau menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *work family conflict* pada karyawan wanita. Misalnya : *Self efficacy*, lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah F. (2008). Wanita dan Pekerjaan Satu Analisis Konflik Peranan. *Jurnal Akademika*, 27.
- Adani, & Dudija. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang). *E-Proceeding of Management*, 7, 2.
- Akbar. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stress Kerja. *Kajian Gender Dan Anak*, 12, 1.
- Anoraga. (2002). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka.
- Aryo, F., & Handoyo. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Megister Psikologi UMA*, 12(1).
- BPS Kabupaten Grobogan. (2019). *Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Usia Dan Jenis Kelamin di Kabupaten Grobogan*. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Grobogan. <https://grobogankab.bps.go.id/> diakses pada 03 Juli 2019
- Carlson, & dkk. (2014). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Universitas Gadjah Mada.
- Databoks. (2020). *Perempuan Mendominasi Tenaga Kerja Usaha Jasa*. www.Databoks.Katadata.Co.Id.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/10/14/perempuan-mendominasi-tenaga-kerja-usaha-jasa#:~:text=Menurut laporan Badan Pusat Statistik,menjadi 48%2C75 juta orang>
- Donni Juni Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Eti Marlina. (2019). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perempuan Di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. *Ilmiah Cano Ekonomos*, 8, 1.
- Farmawati, C. (2020). *Resolusi Konflik Keluarga Pada Istri Yang Memiliki Penghasilan Lebih Tinggi Dari Suami*. 3(1).
- Febriyanti, & Putra. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pegawai Di Upt Pasar Klungkung. *E-Jurnal*

Manajemen Universitas Udayana, 7(5), 246399.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i05.p10>

- Friedman. (1998). *Keperawatan Keluarga : Teori dan Praktik*. EGC.
- Frone. Cooper. (1992). Relationship Between Job and Family Satisfaction. *Of Management*.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). *aplikasi analisis multivariati Dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, & Beutell. (1985). *Source of Conflict Between Work And Family Roles*. Academy of Management Review.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPF.
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti. (2020). *Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Dialami Dosen Dan Pegawai Di Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah IAIN Parepare*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.
- Ilyas. (2000). *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula)*. Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Lestari. Kanivia. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Manajemen Dan Bisnis*, 3, 1.
- Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi* (Andi (ed.); 10th ed.).
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PT. Remaja Rosdakarya.

- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Munandar. (2001). *Stress dan keselamatan kerja, psikologi industry dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah (PKp2A IILAN Makassar (ed.))*. KKSDA.
- Nizam, L. H. (2018). *Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Konflik Keluarga dan Pekerjaan Pada Wanita Berwirausaha Di Kota Medan*. Universitas Sumatra Utara.
- Norhayati. (2021). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Manajemen Bisnis*, 18, 2.
- Nurul, & Dkk. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7, 8.
- Pardita, & Surya. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 3.
- Pradini. Wuryaningsih. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Stres Kerja pada Petani Tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. *Pustaka Kesehatan*, 8(1).
- Putu. Satria. (2021). Open Access The Role of Job Stress in Mediating the Effect of Work Family Conflict on Employee Job Satisfaction at Hotel Santika Siligita Nusa Dua Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 2, 597–603.
- Rachmaputri, & Haryanti. (2015). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan Kepuasan Kerja dengan Work-Family Conflict pada Anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah. *Psikodimensia*, 14(2), 55–73.
- Rahmayati. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 3, 1.
- Ratna, I., & Nasrah, H. (2015). Pengaruh Tingkat Pendapatan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Perilaku Konsumtif Wanita Karir Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. *Jurnal Perempuan , Agama Dan Gender*, 115.
- Rivai, & dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, & Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ruderman, et al. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45, 369–387.
- Santrock. (2003). *Adolescence : Perkembangan Remaja* (6th ed.). Erlangga.
- Sarafino. (1994). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions*. John Willey & Sons, Inc.
- Sarafino, & Smith. (2011). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions United States of America*. John Willey & Sons, Inc.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition* (I. Pearson Education (ed.); 9th ed.). New Jersey.
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). STIE YKPN.
- Sofiana. Noviena. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovasi Bisnis*, 8, 1.
- Sondang. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhita. (2005). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Minat Berwiraswasta Dengan Kecenderungan Post-Power Syndrome Pada Purnawirawan TNI dan POLRI*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian. In *Pustaka Baru Press*.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Suryabrata, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Aset*, 9, 1.
- Suwatno, & Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syafitri. (2015). Pengaruh Tingkat Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Tingkat Kecemasan Menjelang Pensiun Pada Karyawan Perusahaan X Di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. *Jurnal Psikosains*, 10, 1.

- Tarwaka. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. UNIBA Press.
- Tuwu, D. (2018). Peran Pekerjaan Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga. *Hasil-Hasil Penelitian*, 13, 1.
- Udriyah. Utamingtias. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnis*, 18(3), 163–182.

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Ibu/ Saudara responden yang terhormat

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Anisa Wulandari, saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN KELUARGA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI KABUPATEN GROBOGAN”. Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Ibu/ Saudara berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan segala kerendahan penulis, mohon kesediaan Ibu/ Saudara untuk sedikit meluangkan waktu dalam melengkapi kuesioner yang telah dilampirkan ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang peneliti perlukan, hanya membutuhkan waktu sekitar 10=15 menit saja.

Saya memohon kesediaan Ibu/saudara untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang diperlukan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan diluar riset, sehingga peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban setiap responden sesuai dengan etika penelitian.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Ibu/ Saudara berikan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Anisa Wulandari

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data berikut sesuai dengan keterangan dan berikan tanda (\surd) pada kotak yang tersedia.

- Nama Responden :(jika tidak keberatan)
- Instansi/ tempat bekerja :
- Bagian/divisi :
- Usia : 22-28 Tahun 32-37 Tahun
 28-32 Tahun > 37 Tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SLTA D3
 S1 S2
- Lama Bekerja : \leq 1 Tahun 1-2 Tahun
 3-4 Tahun \geq 4 Tahun
- Status : Lajang Janda
 Menikah
- Perusahaan/ Instansi : Negeri Swasta
- Tipe Kerja : Tetap Kontrak
- Penghasilan Per bulan : 1 jt - 2 jt 2 jt – 3 jt
 3 jt – 4jt > 4 jt

- Jumlah Anggota Keluarga yang menjadi tanggungan : 1 anggota
 2 anggota
 3 anggota
 4 anggota
 5 anggota
 Sebutkan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Ibu/ Saudara responden cukup memberikan tanda (\surd) pada pilihan di kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Ibu/ Saudara. setiap pertanyaan hanya mengharapkan satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Ibu/ Saudara.

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

A. WORK FAMILY CONFLICT (Eti Marlina, 2019)

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga					
2.	Saya merasa lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengurus pekerjaan di perusahaan daripada mengurus keluarga					
3.	Saya merasa pekerjaan saya sebagai karyawan tidak membatasi dalam merawat keluarga					
4.	Tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya					
5.	Saya mendapat teguran dari keluarga yang diakibatkan dari pekerjaan					
6.	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya					
7.	Saya sering merasa lelah setelah pulang kerja					

B. BEBAN KERJA (Eti Marlina, 2019)

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RG	TS	STS
8.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
9.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
10.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
11.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
12.	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan					
13.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					

C. DUKUNGAN KELUARGA (Ayis Crusma Fradani, 2014)

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RG	TS	STS
14.	Keluarga membantu saya melakukan aktivitas di rumah yang tidak bisa saya lakukan					
15.	Keluarga mendorong saya agar tidak takut					

	dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan					
16.	Keluarga selalu menghibur ketika saya terlihat banyak masalah pekerjaan					
17.	Tidak ada anggota keluarga yang memperhatikan kebutuhan saya					
18.	Saya merasa senang keluarga mendukung pekerjaan yang saya jalani					
19.	Keluarga menghargai dan perhatian kepada saya					

D. STRES KERJA (Egi Brian Dewanta, 2018)

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RG	TS	STS
20.	Dalam menjalankan pekerjaan saya ditekan dengan banyaknya peraturan yang diberikan					
21.	Pekerjaan yang diberikan secara bersamaan sering membuat saya tertekan					
22.	Saya sering merasa cepat marah apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
23.	Saya merasa cemas saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat					
24.	Kerja keras saya tidak sebanding dengan penghargaan/kompensasi yang saya terima					
25.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan					

E. KOMPENSASI (Simamora,2004)

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RG	TS	STS
26.	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan					
27.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai					
28.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
29.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan					
30.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan					
31.	Gaji yang diterima kurang memadai					

Lampiran 1. 2 Tabulasi Data

Beban Kerja						Total	Dukungan Keluarga						Total	Stres Kerja						Total	Kompensasi						Total	Work Family Conflict							Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	3	3	20	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	4	3	3	22	
5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	4	5	27	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	1	4	5	29	
5	5	3	4	3	3	23	4	5	4	5	4	27	5	5	4	3	5	5	27	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	4	33	
3	3	5	5	3	3	22	5	5	3	5	3	25	4	3	5	4	5	4	25	4	3	3	4	5	5	24	3	2	4	4	4	3	3	23	
5	4	5	4	3	3	24	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	3	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	28	4	5	3	4	4	24	4	2	4	4	5	5	24	5	4	5	5	4	4	27	2	4	5	5	5	4	4	29	
5	5	5	5	4	3	27	5	5	4	5	3	26	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	3	3	30	
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	5	24	3	3	3	3	4	5	21	5	3	4	3	3	4	22	2	2	1	4	5	5	5	24	
5	5	3	5	4	3	25	4	3	2	3	4	20	4	4	4	3	3	5	23	3	4	5	4	3	5	24	3	5	5	4	3	3	4	27	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	3	4	25	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	2	5	4	4	4	4	4	27	
4	5	5	4	2	4	24	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	3	4	5	5	31	
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	5	35	
5	5	5	5	4	4	28	3	5	4	4	4	23	4	3	3	3	4	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	20	3	3	5	3	4	3	21	3	3	3	5	4	4	21	4	4	4	4	4	3	4	27	
5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	4	26	3	5	4	5	5	5	27	4	5	5	5	3	5	27	4	5	5	4	5	4	4	31	
2	3	2	3	4	5	19	3	5	4	5	4	24	3	3	5	3	3	3	20	4	3	3	4	4	5	23	3	3	5	3	3	4	2	25	
5	4	5	3	3	4	24	3	3	3	3	3	18	3	4	2	3	3	3	18	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	3	4	3	23	
4	2	4	4	3	3	20	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	4	4	3	5	5	5	5	30	
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	23	3	2	5	3	5	4	22	3	5	4	5	3	4	24	4	4	3	3	4	3	4	25	
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	24	3	2	3	3	4	4	19	3	3	3	3	3	3	18	3	5	4	4	4	5	4	29	
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	27	
5	5	5	5	4	4	28	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	4	4	31	
5	5	5	5	2	5	27	5	5	3	4	3	25	4	4	4	4	5	5	25	5	4	4	4	2	4	23	2	4	5	5	5	5	5	31	
5	5	5	5	2	5	27	4	5	4	4	3	25	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	4	2	4	23	2	5	5	4	4	2	4	26	
5	5	5	5	2	4	26	4	5	4	5	3	25	4	4	4	5	5	5	27	5	4	5	5	3	4	26	5	5	5	5	4	3	4	31	
3	3	4	3	3	3	19	3	4	4	4	5	3	23	3	3	3	4	4	20	4	5	5	4	4	4	26	4	3	3	4	3	3	4	24	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	
5	5	5	4	2	3	24	4	2	3	3	4	20	3	3	4	3	2	4	19	2	5	5	4	2	3	21	2	4	5	2	4	3	3	23	
3	5	4	3	3	2	20	4	4	3	5	3	4	23	4	3	3	3	5	21	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	2	4	3	3	23	
5	4	5	5	2	4	25	4	5	3	4	4	24	5	4	3	2	4	4	22	3	4	3	3	3	3	19	2	5	5	4	3	3	3	27	
4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	4	28	5	5	4	3	5	4	26	5	4	3	3	3	2	20	1	3	4	5	3	3	5	24	
3	3	4	5	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	4	3	3	20	4	3	3	4	3	4	4	25	
5	5	3	4	4	4	25	3	2	2	3	4	5	19	4	4	5	5	4	26	5	3	5	4	4	3	24	1	4	5	4	5	2	4	25	
4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	4	2	4	21	4	4	4	3	5	25	5	3	5	4	4	5	26	4	5	4	4	2	2	4	25	
4	3	5	4	3	3	22	3	2	2	2	3	15	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	5	4	23	3	4	4	4	3	2	2	22	
5	5	5	4	3	4	26	4	3	3	3	4	21	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	5	4	25	3	4	4	3	4	3	4	25	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	4	4	27	4	5	4	5	4	5	4	31	
4	4	5	5	3	5	26	5	4	4	4	5	28	4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	4	5	4	32	
5	5	4	5	3	3	25	4	4	4	4	5	25	3	3	4	3	3	5	21	4	4	3	5	3	3	22	4	5	4	3	3	4	4	27	
5	4	4	4	3	4	24	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	3	3	3	4	5	5	23	4	5	5	3	1	3	3	24	
5	5	4	3	4	4	25	5	3	5	5	4	27	3	3	4	3	5	5	23	4	3	4	3	5	3	23	3	5	4	4	2	3	3	24	
5	4	3	4	3	4	23	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	4	2	4	2	3	3	2	20	
4	5	5	4	3	4	25	4	2	4	3	4	5	22	4	4	3	3	5	24	3	5	4	5	2	3	22	2	4	5	5	4	4	5	29	
4	5	4	5	3	3	24	3	4	3	3	5	4	22	5	4	3	3	4	24	4	5	4	5	2	3	23	3	5	4	5	2	2	4	25	
5	4	5	4	2	3	23	3	2	4	3	4	5	21	3	4	3	3	5	23	4	3	3	3	2	3	18	2	4	5	5	4	2	3	25	
5	4	4	5	2	4	24	3	2	3	3	5	4	20	5	4	2	2	4	22	4	3	2	3	3	3	18	2	3	5	5	4	5	4	29	
5	4	5	4	2	3	23	3	4	3	3	5	5	23	4	5	2	5	4	24	5	4	3	3	2	2	19	2	3	5	4	3	4	5	26	
4	5	4	5	3	3	24	3	2	3	3	5	3	19	4	5	2	4	5	25	4	5	4	5	4	3	25	4	5	4	4	1	2	3	23	
4	5	4	5	4	5	27	4	3	4	5	4	5	25	4	5	3	3	4	24	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	5	5	33	
5	4	5	4	2	5	25	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	2	5	25	4	5	4	5	4	5	4	31	
4	5	4	5	3	5	26	3	4	2	4	5	4	22	5	3	4	3	4	24	4	5	4	5	4	3	25	5	4	5	3	4	3	4	28	
5	5	4	4	3	4	25	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	3	4	4	4	27	
5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	5	3	26	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	3	26	2	4	5	3	2	3	2		

4	5	5	4	2	5	25	4	4	5	2	4	4	23	5	2	3	3	4	4	21	5	4	5	4	3	3	24	1	4	5	5	4	5	4	28
4	4	2	2	4	3	19	3	2	4	3	3	2	17	4	2	3	4	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14
4	5	4	5	2	5	25	4	4	4	5	4	4	25	5	3	4	3	5	5	25	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	5	4	31
4	5	4	5	4	3	25	3	4	4	3	5	3	22	4	3	4	2	5	4	22	5	3	5	4	5	3	25	2	3	4	5	4	5	4	27
4	5	4	5	4	5	27	4	4	2	2	4	5	21	4	5	4	3	4	4	24	5	2	3	4	2	4	20	5	4	5	5	4	4	5	32
1	4	5	4	2	3	19	4	5	4	5	4	3	25	4	2	3	3	4	5	21	2	3	4	5	4	3	21	2	3	5	1	4	3	4	22
5	4	4	5	4	5	27	4	3	2	3	5	5	22	4	5	4	5	4	3	25	2	3	4	5	2	4	20	5	4	5	5	4	4	5	32
5	4	5	4	4	4	26	5	3	3	2	5	5	23	4	5	5	3	5	4	26	5	2	3	5	4	5	24	2	4	5	4	5	2	3	25
5	3	4	5	4	4	25	5	4	3	3	5	4	24	5	4	5	3	4	4	25	5	3	2	4	3	3	20	2	4	5	2	5	4	5	27
5	4	5	3	4	3	24	2	4	2	3	2	3	16	2	3	4	5	2	4	20	3	2	3	4	4	2	18	3	4	4	2	3	4	5	25
5	4	3	4	5	4	25	3	4	5	4	5	4	25	5	3	4	5	4	5	26	4	3	3	2	3	4	19	5	4	4	4	3	4	3	27
5	4	3	4	5	4	25	5	5	4	5	4	3	26	2	4	5	4	5	3	23	4	5	3	4	2	4	22	5	4	5	3	4	5	4	30
4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	4	4	22	3	5	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	4	4	25
5	4	5	4	4	4	26	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	4	3	4	3	23
3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	4	3	4	26
4	5	3	2	3	4	21	5	4	3	4	5	3	24	4	5	5	4	3	3	24	3	2	4	5	4	4	22	5	4	5	3	4	5	2	28
5	4	5	3	4	2	23	3	4	5	4	4	5	25	4	5	3	2	4	3	21	4	5	3	2	3	4	21	5	4	3	1	2	4	5	24
5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	4	5	2	23	4	3	4	4	5	5	25	5	5	5	1	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	2	4	5	4	22	5	4	3	3	4	4	23	5	2	3	4	4	5	23	4	5	4	4	2	3	22	5	3	4	4	3	5	3	27
3	5	3	4	5	4	23	5	4	5	3	5	4	26	5	3	4	3	4	5	24	4	1	3	4	5	3	20	2	3	5	1	3	4	5	23
5	4	4	5	3	5	26	5	5	5	4	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	2	5	27	5	5	5	4	4	5	5	5	32
4	5	3	4	3	2	21	4	5	4	3	4	5	25	4	5	3	4	5	4	25	5	4	2	3	5	4	23	4	5	3	4	5	5	4	30
4	5	4	5	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	5	23	4	4	3	3	3	4	21	5	4	4	4	5	4	5	31
5	4	5	4	4	5	27	3	4	4	5	4	5	24	25	3	3	4	5	3	20	3	4	5	4	5	5	26	3	4	5	3	4	5	5	29
4	5	4	3	4	5	25	2	3	3	5	5	4	22	2	4	5	2	3	5	21	5	4	4	3	4	5	25	4	5	4	1	3	3	4	24
4	5	4	5	4	3	25	4	4	3	5	5	2	23	4	3	4	3	4	5	23	4	5	4	4	5	4	26	3	2	1	5	4	4	5	25
4	5	3	4	5	4	25	5	3	5	5	4	4	26	4	5	5	5	5	26	3	4	4	5	2	3	21	1	3	2	5	4	5	4	3	24
5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	5	5	2	25	1	1	3	3	5	5	18	5	4	4	4	5	5	27	5	5	2	4	3	4	5	28
5	4	3	2	3	4	21	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	4	4	4	26	5	4	3	4	4	4	25	5	5	5	3	3	4	5	30
4	3	3	5	4	4	23	5	3	3	4	3	4	22	3	5	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	22	3	4	3	4	4	4	5	25
4	3	3	4	3	3	20	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	3	22
5	3	4	5	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	1	3	4	22	5	4	5	4	5	5	28	5	4	2	5	5	4	5	30
3	3	3	3	4	3	19	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	20
5	5	5	5	5	2	27	3	2	2	3	5	3	18	3	3	5	3	3	5	22	5	3	5	4	4	3	24	4	3	3	4	2	4	5	25
5	4	3	5	4	5	26	4	3	3	4	3	4	21	3	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	3	5	26	4	4	3	4	5	3	4	27
4	5	2	4	3	4	22	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	2	3	4	25
5	4	5	4	1	2	21	4	3	4	4	3	4	22	3	5	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	5	4	33
5	4	3	4	4	3	23	5	5	5	5	5	4	29	4	3	4	5	4	5	25	4	3	3	2	3	4	19	4	5	5	4	4	3	30	
4	2	3	4	5	1	19	4	3	3	4	4	4	22	4	5	3	3	4	4	23	3	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	2	2	3	16
5	2	1	4	1	2	15	4	5	3	5	2	4	23	3	2	2	2	2	1	12	2	3	4	3	5	5	22	3	2	1	3	1	2	1	13
5	5	5	5	4	5	29	4	3	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	3	3	5	5	5	26	3	5	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	27	4	5	4	5	3	3	5	29	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	28	4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	4	34
1	2	3	4	2	2	14	5	4	2	3	3	2	19	2	3	4	3	4	5	21	2	2	4	1	3	1	13	5	5	4	1	2	3	1	21
2	2	5	5	4	2	20	4	5	5	4	4	5	27	5	2	5	5	4	5	26	5	4	5	1	2	4	21	5	5	4	5	2	5	4	30
5	4	5	2	1	3	20	2	3	3	3	4	4	19	5	5	4	5	4	3	26	2	5	5	5	4	5	26	4	5	4	2	1	5	5	26
5	5	2	5	4	4	28	5	3	5	3	4	2	22	4	3	3	3	5	23	3	5	4	2	2	5	21	4	5	4	5	3	2	4	27	
5	5	4	5	2	4	25	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	5	5	25	1	4	4	4	4	5	26	
5	2	5	5	3	5	25	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	4	5	3	26	3	3	4	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	3	27
4	5	5	5	2	3	24	3	4	3	5	2	3	20	4	4	3	5	4	5	25	4	4	5	1	5	24	1	5	5	3	1	2	3	20	
3	5	5	3	4	3	23	5	4	3	4	3	4	23	5	3	3	5	3	3	22															

5	4	4	5	5	4	27	2	5	4	4	4	3	22	4	3	2	2	5	4	20	5	2	4	3	5	5	24	1	3	4	2	5	5	5	25
1	2	5	5	4	2	19	3	3	5	5	4	3	23	4	4	4	2	1	4	19	5	1	2	4	1	5	18	4	2	5	1	2	5	4	23
4	5	3	4	4	3	23	2	5	2	4	5	3	21	4	5	2	2	5	5	23	4	5	4	5	2	3	23	2	3	5	1	3	4	5	23
5	4	4	4	1	2	20	3	3	1	3	2	4	16	4	5	5	1	5	5	25	5	5	4	4	3	3	24	5	5	5	5	5	3	33	
4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	3	2	22	3	3	3	3	5	5	22	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	5	5	4	4	31
4	5	4	5	3	4	25	4	3	2	3	2	5	19	5	3	2	3	4	4	21	4	5	5	2	3	3	22	2	2	3	5	5	4	4	25
4	4	3	3	3	2	19	3	4	5	5	5	1	23	2	4	4	5	5	4	24	5	4	5	4	2	2	22	2	2	3	5	4	5	4	25
4	5	4	4	5	5	27	5	2	2	3	3	4	19	5	4	5	4	2	4	24	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	5	5	4	4	30
4	3	2	3	2	2	16	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	2	2	4	22	5	3	2	4	4	5	23	5	5	2	2	1	2	4	21
5	4	4	4	3	4	24	3	4	4	5	3	1	20	3	3	4	4	1	2	17	2	5	5	5	3	5	25	4	3	2	4	5	4	4	26
4	3	5	5	2	4	23	3	5	4	1	2	5	20	4	4	1	3	2	5	19	5	4	4	2	2	1	18	5	5	4	4	5	4	3	30
4	5	5	5	3	3	25	3	4	2	5	3	4	21	5	4	2	3	4	5	23	3	4	5	5	1	5	23	1	3	2	3	2	1	2	14
5	4	5	3	5	4	26	3	4	5	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	3	2	2	3	4	2	16	2	2	3	5	4	2	3	21
5	4	5	5	1	4	24	4	2	4	5	1	4	20	3	4	5	3	5	5	25	4	5	4	5	1	5	24	1	4	5	3	2	3	4	22
4	3	4	5	3	5	24	4	1	2	4	4	4	19	5	3	4	5	4	5	26	4	4	5	5	3	3	24	2	2	4	5	5	4	4	26
5	4	3	4	5	3	24	5	5	5	2	2	4	23	5	5	2	2	2	1	17	3	3	4	5	5	4	24	2	4	3	5	4	5	4	27
4	5	5	5	4	3	26	3	5	4	5	5	3	25	4	3	5	5	5	5	27	5	4	5	5	2	5	26	1	5	5	2	1	2	1	19
5	3	4	4	3	3	22	2	2	4	5	5	1	19	1	2	3	5	5	3	19	3	2	3	2	4	4	18	5	5	4	4	5	5	4	32
5	4	5	2	2	2	20	1	5	5	4	4	1	20	2	1	3	2	1	5	14	4	5	5	1	2	5	22	5	5	2	5	2	1	2	25
5	2	5	4	4	2	22	1	5	5	3	4	2	20	5	5	2	1	5	5	23	5	2	2	5	4	5	23	2	2	5	5	2	1	2	22
5	4	4	5	5	3	26	2	2	3	4	4	5	20	5	1	1	2	2	4	15	4	5	3	5	2	2	21	3	5	5	2	1	2	3	21
4	3	5	4	3	5	24	4	3	4	3	4	4	22	3	5	4	4	3	5	24	4	3	5	3	4	5	24	4	3	5	5	5	4	4	30
4	3	5	5	2	2	21	4	2	5	4	5	4	24	4	3	2	5	4	5	23	4	3	4	5	4	3	23	4	5	4	2	2	4	5	26
4	3	5	2	4	4	22	2	2	4	4	4	2	18	4	3	2	4	5	4	22	3	5	4	4	2	1	19	1	4	5	4	2	5	5	26
3	2	2	4	3	3	17	3	2	3	4	4	2	18	3	3	3	2	2	3	16	2	4	4	4	3	4	21	2	3	2	3	3	4	4	21
4	3	2	4	4	2	19	1	5	5	4	4	4	23	5	5	5	4	4	5	28	5	4	4	2	1	3	19	3	5	5	4	1	1	2	23
3	3	3	3	4	4	20	3	3	2	3	3	4	18	2	3	3	2	4	4	18	5	3	4	4	4	3	23	3	3	4	3	3	3	4	23
4	5	5	1	1	1	17	3	2	3	4	4	2	18	2	4	4	5	5	4	24	3	5	2	3	2	5	20	5	4	5	4	5	3	4	30
4	5	4	4	3	4	24	5	5	5	4	4	4	28	5	3	2	2	5	1	18	3	2	2	5	5	4	21	4	3	4	4	3	4	2	24
5	4	2	1	5	4	21	5	1	5	2	5	5	23	5	1	2	5	4	5	22	5	2	5	5	5	2	24	5	4	5	1	1	4	5	25
5	5	5	2	1	2	20	2	5	5	5	2	5	24	4	5	4	5	5	2	25	1	3	4	5	5	4	22	5	3	5	1	2	2	1	19
5	5	2	2	1	5	20	4	5	1	3	2	5	20	4	5	2	1	4	5	21	3	1	4	5	3	2	18	5	2	5	4	5	3	1	25
2	3	2	5	5	2	19	4	5	5	4	3	1	22	3	2	2	5	5	5	22	5	4	5	3	5	2	24	4	3	2	5	5	3	5	27
5	4	5	5	4	5	28	2	1	5	4	2	5	19	4	5	5	2	1	5	22	4	2	5	5	4	2	22	5	5	4	5	5	4	5	33
5	4	2	4	5	3	23	5	1	1	5	5	4	21	4	1	1	2	2	4	14	5	4	5	4	5	3	26	2	2	4	2	5	5	5	25
5	5	4	5	4	5	28	2	1	5	4	5	2	19	2	5	5	2	1	5	20	5	4	5	2	5	4	25	5	2	5	1	3	5	4	25
4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	3	5	26	4	5	3	5	4	2	23	2	1	1	3	4	15	5	3	3	5	4	4	5	29	
3	3	4	3	4	3	20	2	2	1	3	2	3	13	2	3	4	3	2	5	19	4	4	5	3	3	3	22	2	3	2	4	2	2	4	19
5	5	4	4	2	2	22	3	4	3	4	5	2	21	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	5	5	26	2	4	3	4	3	2	2	20
2	5	5	4	4	2	22	2	4	4	2	3	1	16	1	3	3	5	5	4	21	3	5	5	1	2	3	19	3	5	5	5	4	4	3	31
2	3	5	5	2	2	19	4	5	3	2	1	3	18	4	5	5	2	2	3	21	5	5	4	4	2	1	21	3	4	4	3	2	5	5	26
4	3	5	4	2	4	22	3	2	2	2	2	1	12	2	3	3	2	3	2	15	3	2	1	4	1	3	14	4	1	3	5	4	5	4	26
4	3	5	3	4	5	24	3	5	2	4	3	5	22	4	3	5	3	5	3	23	5	4	4	5	3	5	26	3	4	5	2	2	1	3	20
4	5	4	5	1	4	23	5	4	1	3	4	4	21	5	4	5	1	4	4	23	5	3	4	4	5	4	25	3	2	4	4	5	3	4	23
5	3	4	5	3	4	24	3	4	5	3	2	5	22	5	4	4	5	4	5	27	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	4	4	5	5	31
4	3	5	4	3	4	23	5	4	3	4	5	4	25	4	3	2	1	4	18	5	4	5	4	5	3	26	4	4	5	1	2	2	5	23	
4	3	4	4	3	5	23	5	4	1	1	2	4	17	5	4	4	2	3	5	23	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	5	4	5	3	28
4	5	2	3	4	3	21	4	5	4	3	4	4	24	3	4	3	4	3	5	22	4	4	3	4	3	4	22	5	3	4	4	5	4	4	29
3	2	5	5	4	2	21	5	1	5	2	1	2	16	1	5	4	5	5	5	25	5	2	5	2	5	5	24	5	2	2	5	4	5	2	25
2	5	5	5	4	5	26	4	2	1	4	5	2	18	5	5	4	5	5	2	26	1	5	5	5	5	5	26	4	5	5	4	5	4	5	32
4	4	4	3	4	3	22	4	4	5	4	3	4	24	3	4	4	4	4	3	22	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	4	4	4	3	25
5	5	5	4	2	4	25	4	4	5	5	1	5	24	4	4	5	4	2	5	24	4	5	2	1	3	3	18	4	5	5	2	1	1	2	23
5	5	4	3	4	5	26	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	5	24	5	5	4	4	3	4	25	4	4	5	4	3	4	3	27
5	4	5	3	5	5	27	2	1	2	5	5	5	20	4	5	4	5	4	1	23	2	1	2	1	3	5	14	5	5	4	2	1	1	5	23
5	5	4	5	4	4	27	5	3	3	4	4	4	23	4	3	5	4	4	4																

5	5	5	5	2	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	5	5	5	5	33
5	4	5	4	5	4	27	3	4	5	4	5	4	25	4	5	3	1	5	4	22	4	3	2	2	4	5	20	4	3	4	4	3	5	4	27		
5	5	4	4	3	3	24	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	3	3	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	4	34	
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	4	25	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	35	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	35	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	5	3	5	26	5	3	4	5	3	4	24	5	4	4	3	4	5	3	28		
5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	3	4	5	24	5	4	3	5	4	3	24	5	4	3	5	4	3	24	5	4	3	5	4	3	5	29		
5	5	4	4	5	5	28	4	3	5	5	5	4	26	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	4	4	4	21	4	5	4	5	5	5	5	33		
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	4	5	31		
5	4	4	5	5	3	26	5	5	4	4	3	4	25	4	3	4	5	3	5	24	5	4	5	5	4	3	26	3	4	4	4	3	3	24			
3	4	3	4	3	3	20	4	4	5	5	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	3	4	4	4	27		
5	4	5	3	5	2	24	1	5	4	5	5	2	22	1	5	4	5	4	5	24	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	4	5	4	2	29		
5	4	5	3	4	4	25	5	5	5	4	2	5	26	4	5	1	2	5	5	22	4	5	1	2	5	5	26	3	4	4	4	3	3	24			
5	4	5	5	5	4	28	5	5	3	4	5	5	27	4	4	2	2	1	5	18	5	5	5	2	1	5	23	5	4	5	4	5	4	5	32		
5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	4	5	5	28	5	2	1	4	5	5	22	5	2	1	4	4	5	21	2	1	5	5	5	5	5	28		
5	4	2	4	2	4	21	5	2	4	5	5	5	26	4	5	5	2	4	5	26	4	5	4	2	1	5	21	5	4	2	1	5	2	5	28		
5	5	5	4	5	2	26	5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	4	5	5	27	5	4	3	4	3	4	23	5	5	5	5	4	3	32			
5	5	4	5	2	2	23	5	5	4	5	4	5	28	5	2	1	5	5	1	19	1	5	5	5	5	4	25	5	5	5	5	4	5	34			
5	4	5	4	4	5	27	5	5	2	5	1	5	23	5	2	1	4	5	5	22	4	1	1	5	5	5	21	5	1	5	5	2	2	25			
3	3	3	5	5	2	21	3	4	1	4	5	4	21	3	3	3	3	4	5	21	5	4	3	5	5	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21		
3	4	2	3	2	2	16	5	5	2	2	4	4	22	4	5	5	4	3	2	23	2	4	4	5	3	2	20	4	5	4	2	3	2	1	21		
4	5	4	5	5	3	26	2	4	2	3	5	5	21	4	3	5	3	4	5	24	4	3	5	3	4	4	23	2	2	5	5	4	3	2	23		
2	4	5	4	2	3	20	5	4	4	3	2	5	23	5	3	2	3	4	3	20	4	3	4	3	4	3	21	2	4	2	5	5	4	5	27		
4	5	2	2	4	4	21	3	2	5	4	2	3	19	4	5	1	2	5	4	21	4	5	3	3	2	2	19	5	5	4	2	1	1	5	23		
2	3	2	3	4	5	19	4	4	2	2	5	2	19	3	3	4	2	2	3	5	20	4	4	4	4	5	4	25	3	2	5	4	3	4	5	26	
2	3	4	3	4	5	21	5	5	4	2	1	4	21	5	4	2	1	5	5	22	4	2	1	5	4	5	21	2	5	4	5	2	5	5	28		
5	5	2	1	3	1	17	5	4	2	2	1	5	19	5	4	2	1	1	5	18	4	2	5	4	2	1	18	5	4	5	5	5	4	2	30		
4	3	5	4	3	2	21	2	4	5	4	1	1	17	2	3	5	4	5	4	23	3	4	1	2	2	4	16	5	5	5	5	4	2	30			
5	4	5	2	1	2	19	5	4	5	5	5	2	26	1	4	5	1	2	4	17	2	1	5	5	2	4	19	5	5	4	5	4	2	1	26		
5	4	2	3	2	3	19	2	3	5	1	5	4	20	3	2	4	5	2	5	21	4	3	2	4	2	4	19	4	3	4	4	5	4	2	29		
5	5	4	2	2	1	19	5	5	5	5	4	2	26	1	3	2	1	4	5	16	4	5	4	5	1	3	22	1	2	1	5	4	5	4	22		
4	3	4	4	3	2	20	2	1	5	2	1	5	16	4	3	4	2	4	4	21	5	2	4	3	2	4	20	3	3	2	5	5	4	3	25		
5	2	4	5	4	1	21	2	3	3	2	1	5	16	4	3	4	4	3	5	23	3	4	5	1	2	2	17	3	5	4	5	4	4	5	30		
5	3	4	5	3	4	24	4	3	2	2	1	1	13	2	5	2	4	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	5	4	4	2	27		
4	3	4	5	4	3	23	4	5	3	4	5	4	25	3	4	3	4	5	5	24	4	5	4	3	3	2	21	4	5	3	5	4	5	4	30		
4	3	4	3	4	2	20	4	3	2	4	3	5	21	4	5	4	2	5	4	23	5	4	5	4	2	4	24	4	5	5	4	3	4	4	29		
4	3	4	2	4	2	19	5	4	2	4	3	4	22	3	4	2	5	4	4	22	3	4	3	2	5	4	21	2	5	3	2	5	4	2	23		
4	3	4	2	3	4	20	2	4	5	5	5	2	23	3	2	1	1	4	2	13	3	5	2	4	5	2	21	2	1	3	5	4	5	3	23		
4	4	2	3	4	2	19	2	1	5	5	2	2	17	4	3	2	5	5	3	22	4	3	1	1	4	5	18	3	5	3	5	5	4	5	30		
5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	4	5	4	27	4	5	4	5	5	4	32			
5	5	5	5	2	4	26	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	5	34		
5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	3	5	27	5	5	5	4	5	5	5	34		
5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	5	3	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35		
5	5	5	5	2	4	26	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	3	5	27	5	4	4	5	5	5	5	33		
4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	4	3	4	24	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	3	24		
4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	4	4	3	3	24		
3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	4	4	27		
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	3	4	21	4	3	4	3	2	4	20	3	4	4	3	4	3	4	25		
4	4	4	5	2	3	22	3	5	4	3	5	4	24	2	3	4	2	3	5	19	4	3	5	4	5	4	25	5	4	5	4	5	5	4	32		
4	3	4	2	4	2	19	4	3	4	2	4	4	21	5	3	4	2	5	4	23	2	4	3	4	2	3	18	2	4	3	5	4	4	4	26		
4	5	4	4	4	3	24	4	3	2	4	5	4	22	3	4	3	5	4	4	23	5	4	3	4	2	4	22	2	4	5	4	3	5	3	26		
5	4	3	4	4	5	25	3	4	4	3	5	2	21	4	1	2	4	2	5	18	4	2	4	4	5	2	21	2	4	4	4	4	3	3	24		
5	4	3	5	3	2	22	3	3	2	3	3	1	15	1	2	4	2	2	1	12	2	2	3	4	4	5	20	5	5	4	2	1	1	3	21		
4	5	4	4	2	1	20	1	2	5	2	4	3	17	4	5	1	2	5	2	19	3	5	4	3	2	2	19	4	5	5	4	5	4	3	30		
3	4	2	4	5	4	22	5	3	4	4	5	1	22	4	2	4	2																				

5	5	3	4	3	3	23	2	4	4	3	4	4	21	5	4	3	5	3	4	24	2	3	5	4	2	4	20	3	4	2	4	4	3	4	24
4	4	5	5	4	3	25	4	5	5	4	5	5	28	4	3	4	4	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	5	32
3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	4	5	5	28	4	3	4	4	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	5	32
2	2	2	3	3	3	15	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35
2	2	2	3	3	3	15	2	2	4	5	4	4	21	3	4	4	5	5	2	23	4	4	5	3	1	2	19	5	4	4	5	5	1	1	25
2	2	2	3	3	3	15	5	4	2	4	5	2	22	4	3	4	2	4	1	18	3	2	1	1	3	4	14	4	5	5	5	5	1	2	27
2	2	2	3	3	3	15	4	5	4	5	5	4	27	2	4	4	3	3	4	20	5	4	4	2	2	3	20	4	3	2	5	4	5	4	27
4	3	3	4	4	5	23	3	4	2	4	2	5	20	4	2	5	3	4	4	22	2	4	4	2	4	2	18	5	4	4	2	3	4	5	27
4	3	3	3	4	5	22	3	3	4	2	4	1	17	3	5	4	3	2	4	21	4	5	5	2	2	5	23	4	3	3	4	5	4	5	28
4	3	4	3	4	5	23	2	4	3	4	5	4	22	5	3	4	3	4	5	24	4	5	4	4	1	3	21	1	2	5	4	4	2	2	20
3	2	3	3	3	4	18	2	4	2	5	5	4	22	3	4	2	5	2	5	21	4	2	4	3	4	2	19	5	4	3	5	4	5	5	31
5	4	5	4	4	4	26	3	4	2	3	5	4	21	4	3	2	4	5	4	22	2	4	5	5	4	4	24	5	4	2	4	5	5	4	29
4	5	4	4	4	4	25	2	3	4	5	4	5	23	4	3	5	4	5	3	24	5	4	3	5	4	5	26	4	4	4	5	4	4	2	29
4	3	4	3	4	4	22	2	4	4	3	4	5	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	2	2	2	20	4	5	4	5	4	4	2	28
5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	2	5	5	23	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	5	4	5	26	4	3	4	5	4	5	3	28
4	3	4	3	4	4	22	2	4	2	4	2	3	17	4	3	3	4	2	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	5	4	5	4	25
4	3	5	4	3	3	22	4	2	4	5	4	2	21	1	3	4	4	5	2	19	4	5	5	3	2	2	24	4	4	4	5	5	4	3	30
4	5	4	5	2	4	24	5	4	3	4	5	4	25	3	2	2	1	1	5	14	4	2	2	5	5	4	22	4	4	5	5	4	4	3	31
4	5	3	4	5	2	23	1	3	2	4	5	4	19	4	5	5	3	4	1	22	5	3	5	5	3	4	25	4	5	5	4	5	4	3	30
5	4	3	4	5	4	25	5	3	2	5	3	2	20	2	1	3	1	4	4	15	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	5	4	4	3	27
4	2	4	5	3	4	22	3	3	4	4	2	4	20	4	2	4	2	4	5	21	4	2	4	2	5	4	21	2	4	2	3	5	4	2	23
4	3	4	5	3	4	23	5	4	3	4	5	2	23	4	2	4	5	2	1	18	2	1	2	2	4	4	15	4	5	3	4	4	5	5	30
5	4	3	4	3	3	22	4	2	4	5	4	5	24	4	3	5	4	3	5	24	4	3	4	5	4	5	25	4	4	4	3	4	5	2	26
4	5	4	5	3	4	25	5	4	3	4	5	2	23	4	5	2	4	5	2	22	5	2	4	3	3	4	21	5	3	4	2	4	4	2	24
4	5	5	4	4	5	27	4	3	2	3	4	2	18	5	3	4	2	4	4	22	2	4	2	4	2	5	19	5	2	4	2	4	2	3	22
3	4	2	4	2	4	19	2	5	4	2	4	4	21	4	5	5	3	3	2	22	2	4	3	2	4	3	18	2	4	2	5	2	4	2	21
4	3	4	5	2	4	22	2	5	2	3	4	4	20	5	3	4	2	4	3	21	4	4	5	3	5	4	25	2	5	4	3	5	4	2	27
4	3	5	4	2	3	21	4	4	3	4	5	5	25	4	5	5	3	4	2	23	2	5	4	2	3	4	20	5	5	3	5	3	4	4	29
2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14
5	5	5	4	2	5	26	5	5	4	5	3	5	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	2	5	27	3	5	5	5	4	4	3	31
4	3	4	2	2	4	19	5	2	4	5	5	4	25	4	3	4	5	4	4	24	5	4	4	5	4	5	27	3	4	4	5	4	5	5	30
4	5	4	3	2	2	20	5	1	1	4	4	4	19	4	3	5	4	5	4	25	4	3	5	4	3	5	24	3	5	4	3	4	5	3	27
5	4	3	4	5	4	25	2	4	4	5	5	2	22	2	3	4	4	2	3	18	3	4	5	5	4	4	25	5	3	4	4	3	5	4	28
4	5	4	4	2	4	23	4	3	3	4	4	5	23	5	4	3	3	4	4	22	5	5	4	2	4	2	22	5	5	2	4	5	5	4	30
4	5	4	4	3	4	24	5	2	1	4	4	4	20	3	5	4	2	4	2	20	4	5	5	4	4	2	24	2	4	5	5	5	4	4	29
4	3	5	4	5	3	24	5	3	2	4	5	5	24	4	4	5	4	2	3	22	4	4	2	1	1	5	17	5	3	5	5	3	2	26	
4	5	4	4	2	4	23	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	1	4	5	21	4	4	5	2	4	3	22	1	4	5	4	4	2	2	22
5	4	5	4	3	3	24	4	4	2	4	4	5	23	3	4	5	3	4	5	24	4	5	3	4	2	4	22	5	2	4	2	4	2	3	22
5	4	2	4	2	3	20	2	1	5	4	4	5	21	3	4	2	4	2	4	19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	5	5	4	4	30
5	4	3	4	5	4	25	2	4	4	2	4	3	19	5	4	4	5	4	4	26	5	4	3	2	2	4	20	5	3	4	5	5	4	5	31
4	2	4	5	3	4	22	4	2	4	4	3	4	21	2	4	2	4	5	5	22	3	4	2	4	2	5	20	4	5	4	4	5	4	4	30
3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	3	20	2	3	4	3	4	4	20	4	3	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	4	26
5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	4	3	4	21	3	3	3	4	4	3	4	24
5	5	5	4	5	4	28	3	5	5	5	5	4	27	5	5	4	4	4	5	27	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	4	5	4	5	33
3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	4	3	2	19	3	3	5	5	1	2	19	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	1	2	13	2	3	3	3	2	4	4	21
4	4	5	3	4	5	25	4	5	4	5	5	4	27	3	5	4	3	4	5	24	4	3	4	4	3	4	22	5	4	3	5	4	4	5	30
4	4	5	3	4	5	25	4	5	4	3	4	4	24	4	5	4	4	3	1	21	1	2	4	3	4	3	17	2	5	3	5	4	5	4	28
5	4	3	4	4	5	25	2	5	5	4	5	5	26	4	3	3	4	5	5	24	4	5	3	5	5	2	24	1	2	2	5	5	4	5	24
3	2	3	3	3	2	16	5	4	2	4	3	5	23	4	5	5	3	2	5	24	4	5	4	5	2	2	22	4	5	5	4	5	2	3	30
4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	3	5	4	25	5	5	5	4	5	5	29	4	5	4	3	3	2	21	3	3	4	5	5	4	5	29
5	4	5	4	5	2	25	4	3	3	2	3	4	19	4	5	5	5	4	5	28	5	4	4	5	5	2	25	4	5	5	4	5	5	3	33
4	5	5	5	4	4	27	2	4	5	5	4	5	25	4	5	4																			

3	4	4	2	3	2	18	3	3	2	3	5	4	20	5	3	2	3	4	4	21	4	5	4	3	4	5	25	3	4	3	4	4	5	5	28
4	5	4	2	3	4	22	2	4	3	3	5	4	21	2	5	4	2	5	2	20	3	2	5	4	5	5	24	2	4	4	4	3	4	5	26
4	2	4	4	5	4	23	5	4	2	4	3	4	22	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	2	2	4	4	25
4	3	4	5	4	2	22	3	4	3	5	5	4	24	4	3	4	2	4	4	21	4	3	4	3	4	5	23	2	4	5	4	3	5	2	25
2	2	2	4	2	4	16	4	4	2	4	5	5	24	2	4	1	1	2	2	12	4	4	3	3	5	5	24	4	4	4	5	2	1	24	
5	3	5	4	3	4	24	3	2	3	3	2	2	15	4	2	5	5	4	4	24	4	3	4	3	4	1	19	3	4	3	5	4	2	4	25
5	4	3	3	5	5	25	4	4	5	3	4	4	24	3	5	4	3	4	5	24	4	3	4	4	2	5	22	4	4	2	5	5	5	4	29
4	3	4	5	4	3	23	2	4	5	4	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	3	4	5	25	4	4	5	3	4	4	28	
4	3	4	4	3	4	22	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	3	2	4	22	4	5	5	2	2	5	23	5	3	4	2	3	4	3	24
5	4	3	4	4	4	24	2	2	4	5	4	2	19	3	2	4	4	5	4	22	4	5	2	3	4	5	23	5	5	4	5	5	3	3	30
5	4	4	3	4	5	25	2	4	2	4	2	5	19	3	4	2	4	2	5	20	3	5	4	2	3	4	21	2	1	5	5	5	4	4	26
5	3	4	3	4	5	24	5	4	5	3	2	4	23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	2	3	23	4	5	5	5	5	4	4	32
4	3	3	3	3	4	20	2	2	3	2	3	4	16	4	5	4	3	4	2	22	2	5	5	4	4	3	23	4	4	5	1	2	3	4	23
4	5	4	4	5	4	26	5	4	5	2	5	3	24	2	1	2	4	5	5	19	4	3	2	4	4	4	21	2	3	4	4	5	4	5	27
4	3	5	4	3	4	23	2	3	5	5	5	4	24	4	2	3	2	1	3	15	3	4	4	5	5	4	25	4	4	5	5	4	4	30	
4	4	3	5	4	4	24	3	4	4	5	4	4	24	5	4	4	5	2	5	25	5	4	4	3	5	5	26	4	3	3	5	3	4	2	24
4	4	3	4	3	5	23	4	3	4	2	5	5	23	2	3	4	2	4	2	17	4	4	3	4	2	4	21	4	4	3	5	5	4	4	29
4	3	2	2	3	3	17	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	2	2	5	23	5	5	4	3	2	4	23	4	4	5	5	4	4	30	
5	4	4	5	4	5	27	2	3	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	2	25	1	2	5	5	5	4	22	5	3	2	5	2	1	1	19
5	4	3	4	5	4	25	3	4	5	2	4	5	23	4	5	4	4	3	5	25	5	4	4	4	5	4	26	4	4	3	5	5	4	3	28
3	4	5	5	5	5	27	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	4	4	25	5	5	2	2	1	1	16	2	1	1	4	5	5	4	22
4	5	4	5	4	2	24	4	5	4	5	3	3	24	4	5	4	5	5	5	28	4	3	4	3	3	5	22	4	4	5	4	5	2	1	25
4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	2	26	2	3	3	4	4	5	21	4	5	4	4	4	5	26	4	5	4	5	4	5	4	31
5	4	5	5	4	4	27	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	5	2	4	24	3	2	2	2	3	2	14	2	1	4	5	4	5	2	23
3	3	3	4	5	4	22	5	5	5	4	2	5	26	4	5	3	2	3	5	22	4	5	3	4	5	2	23	1	2	4	5	5	5	4	26
4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	5	2	4	25	5	5	4	5	2	1	22	2	3	4	3	4	4	3	23
5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	4	2	5	25	4	3	3	4	5	5	24	5	4	5	4	2	1	21	2	4	5	5	4	5	2	27
4	3	4	3	3	4	21	2	4	3	4	2	5	20	4	3	3	4	4	5	23	4	2	4	4	5	4	23	3	4	2	4	4	5	5	27
4	3	4	4	2	2	19	2	2	3	2	3	4	16	3	2	4	3	5	4	21	4	5	5	4	4	2	24	3	4	3	5	5	4	4	28
4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	4	3	3	23	3	4	4	4	4	4	23	4	3	5	3	4	4	23	3	3	4	5	4	3	4	26
5	4	3	3	4	3	22	4	4	3	4	3	3	21	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	4	3	5	22	5	5	5	3	3	3	3	29
4	4	4	5	3	3	23	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	2	5	20	3	3	3	3	5	2	19	2	3	3	4	3	4	3	22
5	5	4	4	4	4	26	2	4	2	3	2	2	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	4	4	24
5	3	5	3	4	2	22	5	3	3	4	2	4	21	4	3	4	5	5	3	24	3	3	5	3	2	3	19	5	4	5	1	5	1	5	26
5	4	5	5	4	5	28	5	2	2	2	3	4	18	4	5	3	5	4	2	23	2	2	2	2	2	2	12	4	5	5	4	5	5	4	32
5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	5	2	26	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	4	5	33
4	5	5	4	5	4	27	3	4	4	5	4	5	25	4	5	4	5	5	5	28	4	5	3	3	3	3	21	4	5	5	5	4	5	5	33
5	5	5	3	4	27	5	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	3	4	26	5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	3	3	4	21	2	4	2	4	2	2	16	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	3	4	5	22	4	5	4	2	2	5	4	26
5	5	4	5	3	4	26	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	3	5	28	4	5	5	3	3	5	5	30
4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	3	4	22	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	5	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	4	5	4	24	4	4	4	4	3	4	3	27
4	3	4	3	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	4	3	3	24
3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	3	3	24
4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	4	4	4	21	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	29
3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	28

X2.2	Pearson Correlation	.286 ^{**}	1	.316 ^{**}	.275 ^{**}	.170 ^{**}	.198 ^{**}	.643 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400
X2.3	Pearson Correlation	.130 ^{**}	.316 ^{**}	1	.309 ^{**}	.203 ^{**}	.126 [*]	.601 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000	.012	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400
X2.4	Pearson Correlation	.206 ^{**}	.275 ^{**}	.309 ^{**}	1	.287 ^{**}	.090	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.073	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400
X2.5	Pearson Correlation	.136 ^{**}	.170 ^{**}	.203 ^{**}	.287 ^{**}	1	.128 [*]	.550 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000		.010	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400
X2.6	Pearson Correlation	.246 ^{**}	.198 ^{**}	.126 [*]	.090	.128 [*]	1	.518 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.073	.010		.000
	N	400	400	400	400	400	400	400
Total	Pearson Correlation	.572 ^{**}	.643 ^{**}	.601 ^{**}	.605 ^{**}	.550 ^{**}	.518 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400	400
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

3. Variabel stres kerja

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.264 ^{**}	.202 ^{**}	.219 ^{**}	.219 ^{**}	.171 ^{**}	.582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400
X3.2	Pearson Correlation	.264 ^{**}	1	.327 ^{**}	.183 ^{**}	.145 ^{**}	.085	.565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.088	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400
X3.3	Pearson Correlation	.202 ^{**}	.327 ^{**}	1	.297 ^{**}	.153 ^{**}	.157 ^{**}	.616 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.002	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400
X3.4	Pearson Correlation	.219 ^{**}	.183 ^{**}	.297 ^{**}	1	.325 ^{**}	.118 [*]	.636 ^{**}

Total	Pearson Correlation	.547**	.574**	.637**	.635**	.530**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400	400

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Variabel work family conflict

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.369**	.189**	.086	.126*	.105*	.088	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.088	.012	.036	.078	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Y2	Pearson Correlation	.369**	1	.366**	.114*	.037	.068	.176**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.466	.173	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Y3	Pearson Correlation	.189**	.366**	1	-.036	.095	.075	.093	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.478	.058	.133	.064	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Y4	Pearson Correlation	.086	.114*	-.036	1	.506**	.258**	.095	.530**
	Sig. (2-tailed)	.088	.023	.478		.000	.000	.059	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Y5	Pearson Correlation	.126*	.037	.095	.506**	1	.343**	.162**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.012	.466	.058	.000		.000	.001	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Y6	Pearson Correlation	.105*	.068	.075	.258**	.343**	1	.509**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.036	.173	.133	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Y7	Pearson Correlation	.088	.176**	.093	.095	.162**	.509**	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.064	.059	.001	.000		.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Total	Pearson Correlation	.531**	.547**	.449**	.530**	.596**	.618**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1. 4 Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel beban kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.630	6

2. Variabel Dukungan Keluarga

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.609	6

3. Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.603	6

4. Variabel Kompensasi

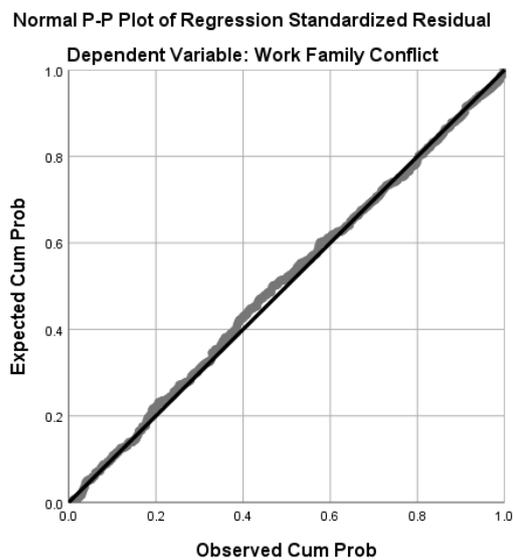
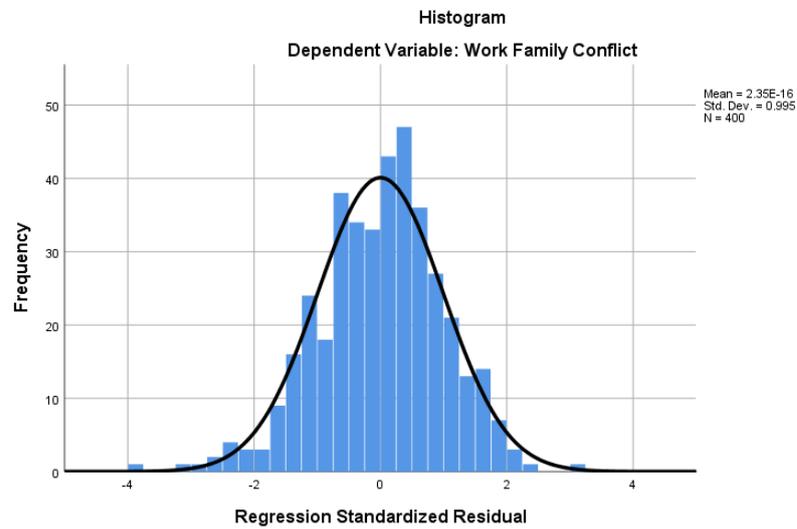
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	6

5. Variabel Work Family Conflict

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.609	7

Lampiran 1. 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		400
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46557275
Most Extreme Differences	Absolute	.033
	Positive	.015
	Negative	-.033

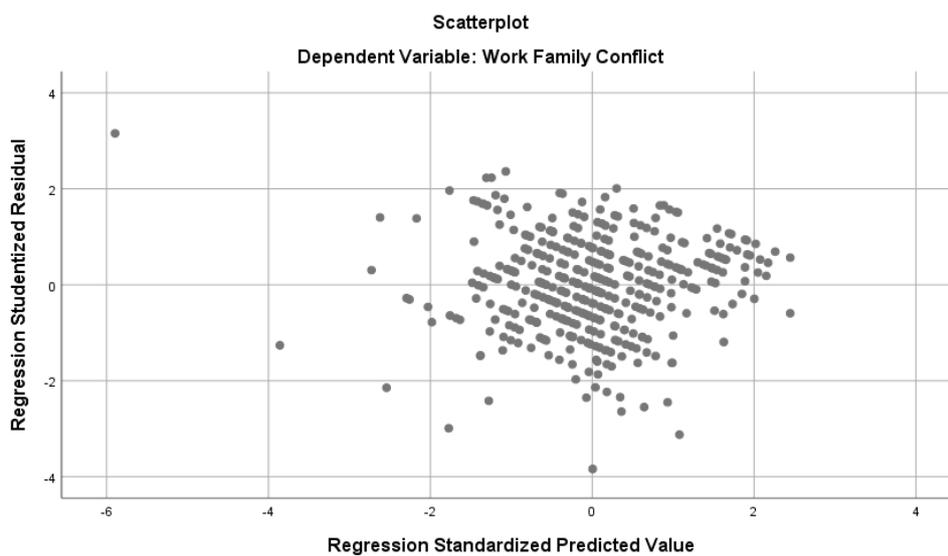
Test Statistic	.033
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.463	1.447		5.849	.000		
	Beban Kerja	.167	.062	.137	2.702	.007	.681	1.469
	Dukungan Keluarga	.153	.058	.137	2.640	.009	.649	1.541
	Stres Kerja	.230	.061	.202	3.754	.000	.601	1.665
	Kompensasi	.269	.057	.240	4.753	.000	.682	1.465

a. Dependent Variable: Work Family Conflict

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.580	1.387		1.861	.064
	Beban Kerja	.021	.050	.028	.425	.671
	Dukungan Keluarga	-.048	.030	-.080	-1.586	.114
	Stres Kerja	.042	.046	.062	.919	.358
	Kompensasi	-.005	.029	-.010	-.175	.861

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 1. 6 Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.463	1.447		5.849	.000		
	Beban Kerja	.167	.062	.137	2.702	.007	.681	1.469
	Dukungan Keluarga	.153	.058	.137	2.640	.009	.649	1.541
	Stres Kerja	.230	.061	.202	3.754	.000	.601	1.665
	Kompensasi	.269	.057	.240	4.753	.000	.682	1.465

a. Dependent Variable: Work Family Conflict

2. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.463	1.447		5.849	.000		
	Beban Kerja	.167	.062	.137	2.702	.007	.681	1.469
	Dukungan Keluarga	.153	.058	.137	2.640	.009	.649	1.541
	Stres Kerja	.230	.061	.202	3.754	.000	.601	1.665
	Kompensasi	.269	.057	.240	4.753	.000	.682	1.465

a. Dependent Variable: Work Family Conflict

3. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.313	.306	3.483

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Dukungan Keluarga, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Work Family Conflict

Lampiran 1. 7 Bimbingan

Pembimbing I

Nama : Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	13 April 2021	Mengajukan tema dan permasalahan	
2.	20 April 2021	Acc judul skripsi	
3.	2 September 2021	Mengajukan Bab I,II,III	
4.	18 Oktober 2021	Revisi Bab I,II,III	
5.	21 Oktober 2021	Revisi Bab I,II,III	
6.	26 Oktober 2021	Revisi Kuesioner	
7.	2 November 2021	Revisi Kuesioner & Acc	
8.	8 Februari 2022	Mengajukan Bab IV & V	
9.	16 Februari 2022	Revisi Bab IV	
10.	23 Februari 2022	Revisi Bab IV & V	
11.	10 Maret 2022	Revisi Bab IV & V	
12.	16 Maret 2022	Acc Skripsi	

Pembimbing II

Nama : Nony Setyorini, S. E., M.Sc

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	15 Juni 2021	Mengajukan tema, masalah dan mapping jurnal	
2.	6 Juli 2021	Pengajuan Bab I,	
3.	24 Agustus 2021	Revisi Bab I	
4.	2 September 2021	Pengajuan Bab I,II,III	
5.	18 Oktober 2021	Revisi Bab I,II,III	
6.	21 Oktober 2021	Revisi Bab I,II,III	
7.	26 Oktober 2021	Revisi kuesioner	
8.	2 November 2021	Revisi kuesioner	
9.	9 November 2021	Acc penelitian	
10.	8 Februari 2022	Mengajukan Bab IV & V	
11.	15 Februari 2022	Acc Skripsi	