

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas, dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Namun kecenderungan pasangan suami istri saat ini adalah keduanya bekerja. Menurut Christine, Oktorina dan Mula (2010) pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Beberapa kasus sering terjadi di kalangan keluarga-keluarga yang khususnya memiliki kesibukan yang padat, seperti timbulnya kesalahpahaman di dalam keluarga, temperamental, kurangnya rasa kepedulian antar sesama anggota keluarga. Sebagai contoh dalam satu permasalahan yang dialami oleh Ibu Rumah Tangga yang merangkap sebagai pekerja yang berpotensi memunculkan *work-family conflict*.

Work-family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan tersebut, disatu sisi kita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, kita dituntut untuk bekerja sesuai dengan kepuasan yang ingin kita capai. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*.

Jika *work-family conflict* ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat mengarah kepada stres dalam bekerja, karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Hasil penelitian Minarsih (2011), *work-family conflict* dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan *work-family conflict* akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stres kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu. Tingkat stres berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja auditor yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreativitas, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan yang tinggi, munculnya tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja dan bahkan kurangnya motivasi. Efek psikologis yang paling

sederhana dan jelas dari stres kerja adalah menurunnya motivasi kerja. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh individu karyawan sebagai dorongan untuk menciptakan gairah kerja. Motivasi adalah kondisi psikologis individu yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu hal atau untuk mencapai tujuan individu. Motivasi ini mengakibatkan individu mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan. Suwatno (2000) menyatakan salah satu tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Poceratu (2018), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan karyawan. Mangkunegara (2011) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Work-family conflict dan stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. *Work-family conflict* menurut Rohmah (2015) akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan stres kerja. Wahjono (2010) mengemukakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres yang dialami dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karena memang terjadi situasi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besarkah tingkat kepuasan kerja dari mahasiswa Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah serta dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan variabel *work-family conflict* yang jika tidak dikelola dengan baik, maka dapat mengarah kepada stres dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama. Serta seberapa besarkah pengaruh dari stres kerja yang cukup berat dapat menimbulkan tekanan serta memungkinkan adanya indikasi untuk keluar dari pekerjaan dan tidak

adanya kepuasan dalam bekerja. Dan juga motivasi kerja yang dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu, juga dipergunakan dalam pengukuran penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

1. *Work-Family Conflict* semakin tinggi sehingga mengakibatkan Stres Kerja akan meningkat bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja
2. *Work-Family Conflict* semakin rendah sehingga mengakibatkan Kepuasan Kerja akan meningkat bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja
3. Stres Kerja tidak ada pengaruh apapun terhadap Motivasi Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja
4. Stres Kerja semakin tinggi sehingga mengakibatkan Kepuasan Kerja akan menurun bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja
5. Motivasi Kerja semakin tinggi sehingga mengakibatkan Kepuasan Kerja akan meningkat bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja

1.3 Rumusan Masalah

6. Apakah terdapat pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja ?
7. Apakah terdapat pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja ?
8. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja ?
9. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja ?
10. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja mahasiswa Universitas Esa Unggul yang bekerja

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman lebih mengenai hubungan *work-family conflict*, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan juga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang selanjutnya mengenai kepuasan kerja pada karyawan yang sedang studi lanjut.

2. Manfaat Praktis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan nuansa baru bagi perkembangan ilmu dan memberikan inovasi tentang pengaruh hubungan *work-family conflict*, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Terkait Variabel Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas teori terkait penelitian terdahulu yang melandasi topic penelitian. Beberapa teori yang dipaparkan terkait variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja, *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, Motivasi Kerja.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seseorang bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan terpenuhi maka karyawan merasa puas, dan sebaliknya bila kebutuhannya tidak terpenuhi maka semangat dan kegairahan kerja turun, merasa bosan bekerja dan tingkat kemangkiran meningkat. Menurut Rivan dan Segala (2009) dalam Retnaningrum dan Musadieg (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan Kerja menurut Prihatsanti (2010) dalam Wibowo, Riana dan Putra (2015), adalah indikator dasar keberhasilan individu ditempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan menurut Handoko (2001) dalam Tunjungsari (2011) kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Lain halnya dengan Bashir dan Ramay (2010) dalam Retnaningrum dan Musadieg (2016) kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan asset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi.

2.1.1.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2001) dalam Tunjungsari (2015) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: 1.) kerja yang secara mental menantang (*Meantality challenging*), keryawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. 2.) ganjaran yang pantas (*Equitable rewards*), karyawan menginginkan sistem upah dan

kebijakkan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. 3.) kondisi kerja yang mendukung (*Supportive working*), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman. 4.) rekan kerja yang mendukung (*Supportive colleagues*), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi social dan bahkan pimpinan yang dapat bekerjasama dengan baryawan.

2.1.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) dalam Damayanti, Hanafi dan Cahyadi (2018), kelima dimensi tersebut adalah:

1. **Pekerjaan itu sendiri**, adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan setra memberikan tantangan kepada karyawan.
2. **Pendapatan atau gaji**, adalah sejumlah upah yang diterima dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
3. **Kesempatan promosi**, adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
4. **Pengawasan**, adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
5. **Rekan kerja**, adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

2.1.2 Work-Family Conflict

2.1.2.1 Pengertian Work-Family Conflict

Work-family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Menurut Buhali dan Margaretha (2013) *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Work-family conflict menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Sabuhari, Soleman dan Zulkifly (2016) mengemukakan, dalam berbagai literature, *work-family conflict* biasanya dispesifikasikan sebagai sebuah bentuk hubungan

konflik peran di mana ranah pekerjaan dan keluarga member tekanan secara bersama yang bertentangan dalam beberapa aspek.

Sedangkan menurut Frone *et al.* (1992) dalam Agustina dan Sudibya (2018), mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

2.1.2.1.1 Indikator *Work-Family Conflict*

Dalam pembahasan mengenai *work-family conflict* diatas, McShane dan Glinow (2005) dalam Sabuhari, Soleman dan Zulkifly (2016) menyebutkan dimensi-dimensinya yang terdiri atas: 1.) *Time based conflict*, menyangkut bagaimana menyeimbangkan waktu untuk kerja dan waktu untuk keluarga atau waktu untuk aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan kerja. 2.) *Strain based conflict*, menyangkut hal-hal atau peristiwa yang menyebabkan ketegangan seperti masalah keuangan, masalah rumah tangga dan masalah yang ditinggalkan oleh orang yang dicintai. 3.) *Role based conflict*, terjadi ketika seseorang diharapkan melakukan hal berbeda di tempat kerja dan diluar tempat kerja.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres

Stress menurut Looker dan Gregson (2005) dalam Agustina dan Sudibya (2018), adalah sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Tukimin (2014), stress menunjukkan suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Sasono (2004) dalam Wijaya (2018), mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negative. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat tinggi yang bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Lain halnya menurut Wahjono (2010) dalam Utami dan Hariwibowo (2013), mengemukakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.3.2 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Shofiah, Sunuharyo dan Ruhana (2017), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi jiwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Stres kerja

menurut Mangkunegara (2008) dalam Tunjungsari (2011), adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari *simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, semas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan menurut Alves (2005) dalam Wibowo, Riana dan Putra (2015), menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka.

Pendapat lain menurut Hasibuan (2007) dan Chairizal, Ningsih dan Nuryanti (2014), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres akan menjadi nervous dan merasakan kekawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

2.1.3.2.1 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Daft (2003) dalam Tukimin (2014), penyebab stres kerja adalah:

1. **Tuntutan tugas**, stresor yang muncul dari tugas yang dituntut oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. Beberapa jenis keputusan sifatnya menimbulkan stres yang dibuat dibawah tekanan waktu, yang mempunyai konsekuensi serius dan yang harus dibuat dari informasi tidak lengkap.
2. **Kondisi fisik**, stresor yang dikaitkan dengan keadaan dimana individu bekerja. Beberapa orang harus mengatasi kerja dalam keadaan yang dirancang dengan buruk, seperti sebuah kantor dengan penerangan yang tidak cukup atau sedikit privasi. Beberapa orang harus bersiasat dalam ruang kerja yang menyiksa, beberapa memperoleh terlalu sedikit atau terlalu banyak panas untuk kenyamanan. Dan beberapa tempat kerja menimbulkan bahaya bagi keselamatan dan kesehatan, dari lantai yang licin hingga udara yang terkena polusi.
3. **Peran**, adalah tantangan yang dikaitkan dengan peran perilaku yang diharapkan dari seseorang karena posisi orang tersebut dalam kelompok kerja. Beberapa orang menghadapi ambiguitas peran, yang berarti mereka tidak pasti tentang perilaku apa yang diharapkan dari mereka.
4. **Konflik**, ambiguitas peran dapat mengakibatkan stres, orang yang berpengalaman dengan konflik peran dapat merasa seolah-olah mereka dipecah belah oleh ekspektasi yang bertentangan. Konflik peran terjadi ketika individu merasakan tuntutan yang tidak sesuai dari orang lain. Atasan sering merasakan konflik peran karena tuntutan atasannya bertentangan dengan keinginan pegawai.

5. **Tuntutan interpersonal**, merupakan stresor yang dikaitkan dengan hubungan dalam organisasi. Walaupun dalam beberapa kasus hubungan interpersonal dapat mengurangi stres, hal ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok menekan individu atau ketika terjadi konflik. Konflik interpersonal terjadi ketika dua atau lebih individu merasakan bahwa sikap atau tujuannya berlawanan arah.

2.1.3.2.2 Indikator Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya disaat melakukan interaksi dengan orang lain di lingkungan tempat bekerja. Menurut Leung et al (2007) stres kerja dapat diukur melalui empat indikator, yaitu:

1. **Perilaku pribadi**; keadaan atau aktifitas dari pegawai itu sendiri di dalam organisasi.
2. **Dukungan sosial**; dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi.
3. **Konflik peran**; kondisi dimana pegawai memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan.
4. **Lingkungan buruk**; keadaan disekitar organisasi terutama di dalam ruang kerja.
5. **Beban kerja**; keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Robbins (2006) dalam Sinaga dan Sinambela (2013), merupakan salah satu proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Selain itu menurut Winardi (2004) dalam Suryawan dan Andrew (2013), juga mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu tersebut yang bermula dari imbalan financial atau non financial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan.

Menurut Cong dan Van (2013) dalam Juniari, Riana dan Subudi (2015), mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau karyawan untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus.

Lain halnya menurut Munandar (2010), motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

2.1.4.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut George dan Jones (2005) dalam Poceratu (2018), dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011) dalam Levelina dan Sipayung (2015), motivasi kerja merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Sedangkan menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

2.1.4.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. **Faktor Internal**, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi:
 1. **Keinginan untuk hidup**, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup, seperti mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
 2. **Keinginan untuk dapat memiliki**, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja .
 3. **Keinginan untuk memperoleh penghargaan**, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai dan diterima oleh orang lain.
 4. **Keinginan untuk memperoleh pengakuan**, yang meliputi: penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan dihargai masyarakat.
 5. **Keinginan untuk berkuasa**, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.

2. **Faktor Eksternal**, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi:
 1. **Kondisi lingkungan kerja**, meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 2. **Kompensasi yang memadai**, merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja dengan baik.
 3. **Supervisi yang baik**, fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervise dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
 4. **Adanya jaminan pekerjaan**, hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
 5. **Status dan tanggung jawab**, merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
 6. **Peraturan yang fleksibel**, biasanya dalam suatu perusahaan memiliki system dan prosedur yang harus dipatuhi oleh karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan.

2.1.4.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2011), ada beberapa indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. **Kebutuhan fisik**, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai paling dasar.
2. **Kebutuhan rasa aman**, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. **Kebutuhan sosial**, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki seperti kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. **Kebutuhan akan harga diri**, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri**, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Adapun indikator menurut David Mc Clelland (2012) motivasi kerja dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu:

1. **Kebutuhan berprestasi**, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. **Kebutuhan berkuasa**, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. **Kebutuhan afiliasi**, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis membutuhkan penelitian terdahulu untuk dijadikan data pendukung sebagai dasar atau acuan penulis yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil dari berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian yang digunakan penulis sebagai data pendukung adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, penulis melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Uraian
1	Nama Peneliti	1. Veliana Sutanto 2. Jesslyn Angelia Mogi
	Judul dan Nama Jurnal	<i>ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN THE DUCK KING IMPERIAL CHEF GALAXY MALL SURABAYA</i>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 2. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga stres kerja terbukti tidak memberikan pengaruh yang buruk dan signifikan terhadap kinerja karyawan di restoran <i>The Duck King Imperial Chef</i>

No	Keterangan	Uraian
		<i>Galaxy Mall Surabaya.</i>
2	Nama Peneliti	1. Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum 2. Mochammad Al Musadieq
	Judul dan Nama Jurnal	<i>PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)</i> , Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 36 No.1 Juli 2016
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini menunjukkan <i>work interference with family</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat, 2. <i>Family interference with work</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
3	Nama Peneliti	1. I Gede Putro Wibowo 2. Gede Riana 3. Made Surya Putra
	Judul dan Nama jurnal	<i>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN</i> , E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145, ISSN : 2337-3067
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
4	Nama Peneliti	Tukimin, SE, M.MA
	Judul dan Nama jurnal	<i>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERTANIAN SUMATERA UTARA</i> , Kultura Volume : 15 No. 1 Juni 2014
	Hasil Penelitian	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara.
5	Nama Peneliti	1. Ni Kadek Eni Juniari 2. I Gede Riana 3. Made Subudi
	Judul dan Nama jurnal	<i>PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI</i> , E-Jurnal

No	Keterangan	Uraian
		Ekonomi dan Bisnis Udayana 4.11 (2015) : 8823-840, ISSN : 2337-3067
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Timbul Sinaga 2. Mutiara Sinambela
	Judul dan Nama jurnal	<i>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MEDAN</i> , Jurnal Akuntansi/Volume XVII, No. 01, Januari 2013 : 75-83
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja auditor secara signifikan, 2. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan, 3. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.
7.	Nama Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Odetta Levelina 2. Tarcisius Tariman Sipayung, Drs., MM
	Judul dan Nama jurnal	<i>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI TETAP (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat)</i> , e-Proceeding of Management : Vol.2, No.1 April 2015, Page 84, ISSN : 2355-9357
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara faktor-faktor stres kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai di Diskominfo Jabar.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Hubungan *Work-Family Conflict* (X₁) Terhadap Stres Kerja (Z₁)

Menurut Failasuffudien (2003) dalam Sabuhari, Soleman dan Zulkifly (2016), jika *work-family conflict* ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat mengarah kepada stres dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti

menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama.

Hasil penelitian Minarsih (2011), *work-family conflict* dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan *work-family conflict* akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stres kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu.

2.3.2 Hubungan *Work-Family Conflict* (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengambil keputusan untuk berhenti bekerja. Jadi, semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Soeharto (2010) dalam Rikantika (2016) mengenai *work-family conflict* dengan kepuasan kerja: metaanalisis, didapati bahwa ada hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian lain juga memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kossek dan Ozeki (1998) dalam Rikantika (2016) bahwa semua dimensi *work family conflict* mengurangi beberapa bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Stres Kerja (Z₁) Terhadap Motivasi Kerja (Z₂)

Penelitian yang dilakukan Sinaga dan Sinambela (2013) dalam Levelina dan Sipayung (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian tersebut dilakukan pada kantor akuntan publik di kota Medan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator konflik peran dan karakteristik tugas dalam variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Jika motivasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap lingkungan kerjanya, maka stres kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk sikap yang ditunjukkan atas keadaan motivasi kerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Stres Kerja (Z₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Bhatti *et al.* (2011), mengatakan bahwa kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait.

Sedangkan menurut Robbins (2001) dalam Wibowo, Riana dan Putra (2015), menyatakan jika keinginan lebih tinggi sulit dicapai maka kepentingan yang lebih penting akan diutamakan. Teori ini sesuai dengan konsep stres kerja seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian menurut Supartha dan Yasa (2014) dalam Shofiah,

Sunuharyo dan Ruhana (2017) menunjukkan hal yang sama bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang rendah atau mengalami penurunan akan mempengaruhi secara nyata pada tercapainya kepuasan kerja.

Anitawidanti (2010) yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan positif dengan variabel kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

2.3.5 Hubungan Motivasi Kerja (Z_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

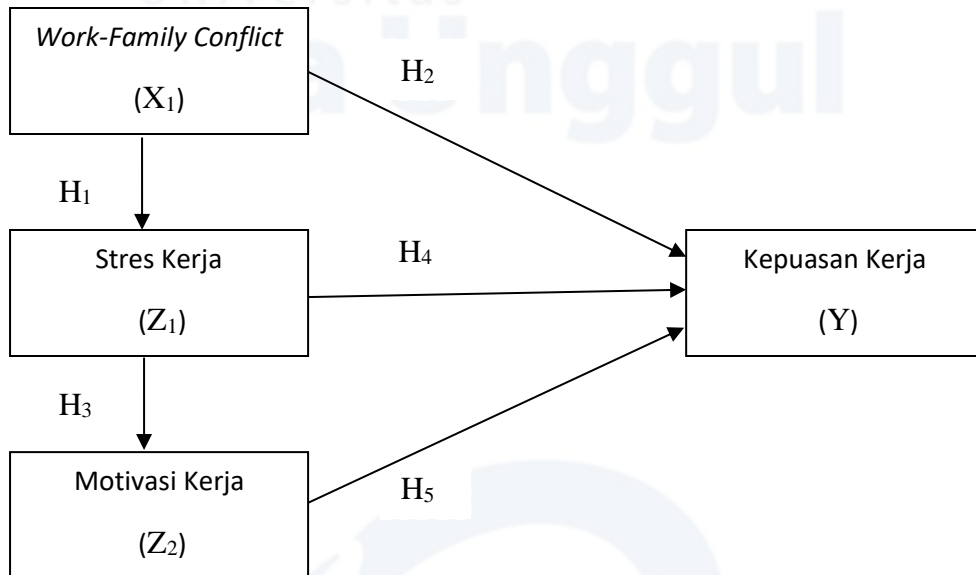
Menurut Poceratu (2018), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan karyawan.

Hayes *et al.* (2010) dalam Juniari, Riana dan Subudi (2015), penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang kompleks dan multifaktorial fenomena, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat mengembangkan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Work-Family Conflict berpengaruh terhadap Stres Kerja pada mahasiswa Universitas Esa Unggul Yang Bekerja.
- H2 : Work-Family Conflict berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada mahasiswa Universitas Esa Unggul Yang Bekerja..
- H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada mahasiswa Universitas Esa Unggul Yang Bekerja.
- H4 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada mahasiswa Universitas Esa Unggul Yang Bekerja.
- H5 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada mahasiswa Universitas Esa Unggul Yang Bekerja.

2.5 Model Penelitian**Gambar 2.5 Model Penelitian**

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain riset adalah kerangka kerja atau rencana untuk melakukan studi yang akan digunakan sebagai pedoman dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Menurut Philips (2008) desain penelitian diklasifikasikan sebagai rencana dan struktur investigasi yang dibuat sedemikian rupa sehingga diperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian.

Desain riset yang penulis tetapkan adalah desain riset kausal. Berdasarkan teori kata kausal berasal dari kata kerja Bahasa Inggris *to cause* yang bermakna “menyebabkan” dan mempengaruhi. Sehingga dapat diartikan, Menurut Oei (2010) bahwa riset kausal memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi oleh variabel-variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen analisis data yang bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Desain penelitian ini adalah tipe penelitian kausalitas, yang melihat hubungan dan pengaruh antar variabel. Variabel yang ditentukan pada penelitian ini adalah variabel independen yaitu *work-family conflict* dan stres kerja, variabel moderasi pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2014) bahwa data kuantitatif adalah data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari data responden secara langsung melalui kuisioner dengan skala likert, dimana data tersebut diberikan skor atau angka pada masing-masing jawaban responden. Oleh karena itu peneliti menggunakan alat yang disebut skala pengukuran.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2014) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Pengukuran survei ini adalah dengan menggunakan survei, alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang mana data-data yang sudah dikumpulkan dari skor jawaban para responden. Pengukuran

dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 kategori yang bertujuan untuk menghilangkan jawaban ragu-ragu dari para responden, yaitu:

Tabel 3.1 pengukuran skala likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam penelitian ini menggunakan koefisien yang merupakan pernyataan-pernyataan dengan jawaban yang sudah tersedia,

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Margono (2004) populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya manusia, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa kelas karyawan Universitas Esa Unggul Harapan Indah yang jumlahnya 823 mahasiswa yang ada di Universitas Esa Unggul Harapan Indah yang aktif dan sebagai karyawan tetap serta jam kerja tetap.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Pengertian sampel penelitian menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi sampel adalah sebuah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diteliti yang dianggap dapat mewakili populasi.

Penentuan jumlah sampel yang representatif menurut Hair *et al* (2010) adalah tergantung dengan banyaknya jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner tersebut. Rumus yang digunakan adalah :

$$n = 5 \times \text{jumlah pertanyaan dalam kuisisioner}$$

Keterangan :

n = jumlah sanpel

n = 5 x jumlah operasional

= 5 x 30

= 150 responden.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sample

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah sebuah metode untuk penetapan sample yang dilakukan dengan cara menentukan target dari elemen populasi yang diperkirakan paling cocok untuk dikumpulkan datanya. Dalam penelitian ini peneliti menentukan sampel yang akan ditetapkan berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah diputuskan. Kriteria-kriteria tersebut yaitu:

1. Mahasiswa yang berstatus karyawan tetap dan jam kerja tetap
2. Mahasiswa yang aktif pada semester ganjil 2019/2020

3.4 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu individu berupa mahasiswa yang aktif dan berstatus Karyawan tetap serta jam kerja tetap. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa yang berada di kampus Universitas Esa Unggul Harapan Indah.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang ditemui oleh peneliti di wilayah kampus Universitas Esa Unggul Harapan Indah dengan jumlah yang tidak ditentukan. Setiap respon bebas menerima atau menolak survei, tidak ada ikatan kekerabatan, intimidasi maupun hadiah-hadiah dalam bentuk apapun yang dapat menurunkan derajat keyakinan terhadap kualitas data yang diperoleh.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Dalam operasional variabel suatu penelitian dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam pengukuran kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat lima variabel yang diteliti, tiga variabel bebas (X), satu variabel moderasi (X), dan satu variabel terikat (Y). Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

3.5.1.1 Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Robbins dan Judge (2001) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam Damayanti, Hanafi dan Cahyadi (2018), kelima dimensi tersebut adalah:

Tabel 3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Operasional	Skala
Pekerjaan itu sendiri	Saya tertarik dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan	Likert
	Saya selalu antusias dengan pekerjaan yang secara mental menantang	
	Saya menyukai adanya tugas yang bervariasi	
Pendapatan/gaji	Besarnya gaji sesuai dengan jabatan pekerjaan	
	Ketepatan dalam membayar gaji	
Kesempatan promosi	Kesempatan promosi memberikan saya kesempatan untuk maju	
Pengawasan	Adanya kesediaan atasan dalam membantu bawahan	
	Saya menyukai gaya pengawasan yang diberikan pemimpin	
Rekan kerja	Saya menyukai kesediaan bekerjasama dengan sesama rekan kerja	
	Saya tertarik dengan adanya pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas	
	Saya tertarik dengan adanya kesediaan rekan kerja dalam membantu sesama	

3.5.2 Variabel Intervening (Z)

Variabel moderating adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah :

3.5.2.1 Stres Kerja (Z₁)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya disaat melakukan interaksi dengan orang lain di lingkungan tempat bekerja. Menurut Leung et al (2007) stres kerja dapat diukur melalui eman indikator, yaitu:

Tabel 3.3 Operasional Variabel Stres Kerja

Dimensi	Operasional	Skala
Prilaku pribadi	Saya mudah panik pada saat mendekati deadline	Likert
	Saya sulit menghadapi tekanan dalam pekerjaan	
Dukungan social	Saya merasa keluarga saya tidak memahami kesibukan saya sebagai mahasiswa dan karyawan	
	Teman teman saya tidak mau tau kesibukan saya sebagai karyawan dan mahasiswa	
Lingkungan buruk	Fasilitas kantor tidak menunjang pekerjaan saya	
	Rekan rekan kerja sering kali tidak mendukung pekerjaan saya	

3.5.2.1 Motivasi Kerja (Z₂)

Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut David Mc Clelland (2012) motivasi kerja dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu:

Tabel 3.4 Operasional Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Operasional	Skala
Kebutuhan berprestasi	Motivasi mengajarkan saya untuk semangat menjadi lebih unggul	Likert
	Motivasi mengajarkan saya untuk bertanggung jawab pada tugas	
Kebutuhan berkuasa	Saya harus mendapat penghormatan	
	Saya mempunyai keinginan untuk mempengaruhi orang lain	

Dimensi	Operasional	Skala
Kebutuhan afiliasi	Saya senang adanya kepedulian membantu sesama rekan kerja	Likert
	Saya memiliki rasa percaya terhadap sesama rekan kerja	

3.5.3 Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

3.5.3.1 *Work-Family Conflict* (X₁)

Work-family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Di dalam penelitian ini tidak hanya pekerjaan saja tetapi studi juga mempengaruhi konflik dalam bekerja bagi mahasiswa yang studi lanjut, sehingga menimbulkan *Work(Study)-Family Conflict*. Dalam pembahasan mengenai *Work-Family Conflict* diatas, McShane dan Glinow (2005) ada beberapa dimesi yang dapat diukur, yaitu:

Tabel 3.5 Operasional Variabel *Work-Family Conflict*

Dimensi	Operasional	Skala
<i>Time based conflict</i>	Saya tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk kerja dengan waktu untuk keluarga	Likert
	Saya tidak dapat membagi waktu untuk aktivitas yang lain dengan waktu untuk keluarga	
<i>Strain based conflict</i>	Saya mampu mengatasi tekanan dari rumah diluar jalur pekerjaan	
	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena banyak tugas kuliah	
	Masalah keluarga sering kali mengganggu konsentrasi kuliah dan bekerja	
<i>Role based conflict</i>	Saya terbebani dengan peran saya sebagai karyawan, sebagai mahasiswa dan sebagai anggota keluarga	
	Sering kali saya berkonflik dengan keluarga karena status saya sebagai karyawan dan mahasiswa	

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika periset

menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang diukurinya. Setelah kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya. Berikut rumus untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen dengan membandingkan korelasi sebagai nilai kritisnya:

Menurut Umar (2007) rumus *pearson product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
 N = Jumlah Sampel
 $\sum Y$ = Jumlah Skor Total
 $\sum X$ = Jumlah Skor Pertanyaan

Pertanyaan yang dikatakan valid atau yang dapat diukur adalah :

- Jika signifikan dari korelasi (r) < 0,05 dikatakan valid
- Jika signifikan dari korelasi (r) > 0,05 dikatakan tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014) Instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas data dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Umar (2007) rumus Cronbach Alpha yaitu:

$$r^i = \left(\frac{K}{K-1} \right) - \left(1 \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument σ_t^2 = Varians total
 K = Banyak butir pertanyaan $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Cronbach Alpha adalah metode uji reliabilitas untuk skala kuesioner interval dan ordinal. Hasil perhitungan reliabilitas berdasarkan rumus-rumus yang digunakan selanjutnya dipadukan dengan range atau ketentuan yang telah ditetapkan secara statistik. Menurut Ghazali (2011) jika nilai Alpha melebihi 0,60 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan jika Alpha kurang dari 0,60 maka pernyataan variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.6
Nilai Alpha Cronbach

0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Ghozali, 2011

3.6.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

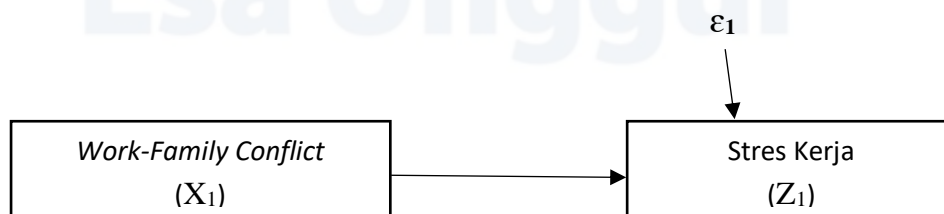
3.6.3.1 Pengertian Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) yang secara definitif menurut Sarwono (2007) adalah merupakan sebuah metode yang digunakan untuk melihat akibat langsung atau tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab

terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Analisis jalur ini dilakukan untuk menemukan penjelasan-penjelasan mengenai pola-pola hubungan langsung atau tidak langsung berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teoritis serta pengetahuan dari peneliti yang ditampilkan dalam bentuk gambar yang berfungsi untuk membantu dalam melakukan konseptualisasi masalah yang kompleks dan mengenali implikasi empirik dari teori yang sedang diuji.

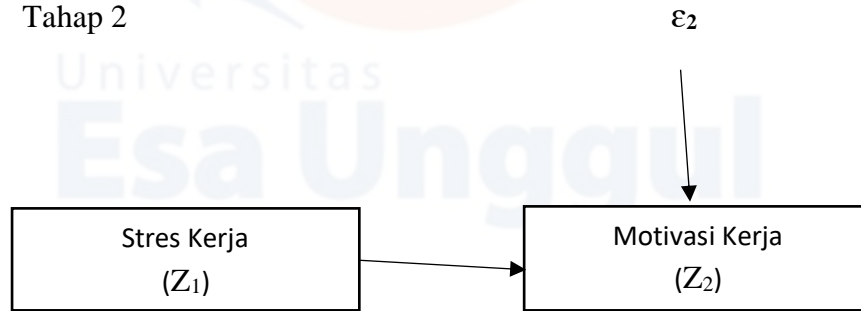
Pada tahap ini dibagi menjadi 3 substruktural sebagai berikut:

1. Tahap 1



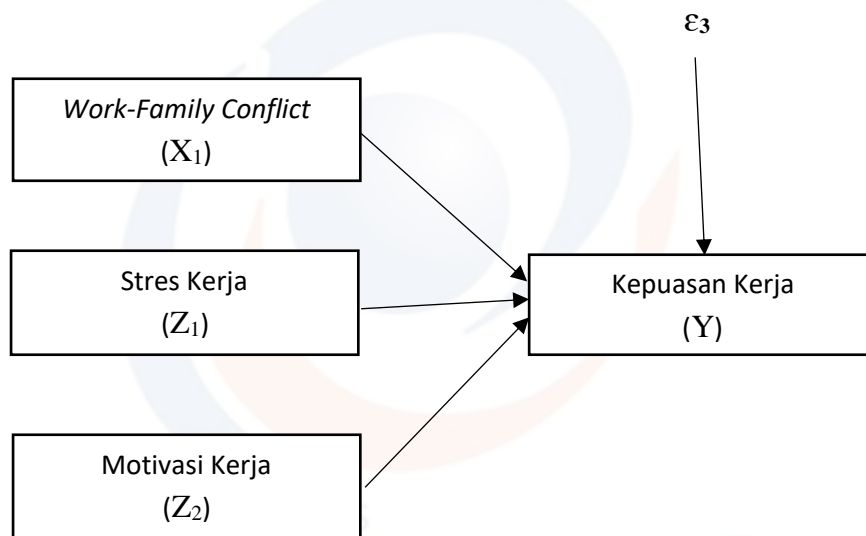
Gambar 3.1 Substruktural 1

2. Tahap 2



Gambar 3.2 Substruktural 2

3. Tahap 3



Gambar 3.3 Substruktural 3

3.6.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak.
- Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.3.3 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau t hitung $< t$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau t hitung $> t$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Universitas Esa Unggul didirikan pada tahun 1993 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Kemala Mencerdaskan Bangsa adalah Perguruan Tinggi Swasta terkemuka di Jakarta dan menjadi salah satu Universitas Swasta terbaik di Indonesia. Yayasan Pendidikan Kemala ini memiliki kampus cabang yang terdiri dari Universitas Esa Unggul Citra Raya, Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah dan Universitas Esa Unggul Serpong. Penelitian ini mengambil 150 mahasiswa yang khususnya terdapat di Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah yang menjadi sampel dari 823 banyaknya populasi mahasiswa karyawan yang memiliki jam kerja tetap dan aktif pada semester ganjil 2019/2020 sebagai hasil penelitian pendahuluan. Berikut ini akan di berikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi responden.

4.1.2 Identitas Responden

Kuisisioner yang telah di isi oleh responden di dapat dari data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran keadaan diri dari responden. Identitas responden di klasifikasikan atas dasar jenis kelamin ,usia ,dan status dari responden tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel berikut :

1. Responden Berdasarkan jenis kelamin

Pada karakteristik pertama, peneliti melakukan analisis berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada responden mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	86	57,3%
2	Perempuan	64	42,7%
TOTAL		150	100%

Sumber : data primer yang diolah peneliti.2020

Pada table 4.1 terlihat bahwa kebanyakan responden yang mengisi kuisisioner peneliti adalah mahasiswa perempuan yang berjumlah 64 orang atau

sebanyak 42,7% dan responden laki-laki berjumlah 86 orang atau sebanyak 57,3% yang mengisi kuisioner dari peneliti.

2. Responden Berdasarkan Usia Saat Ini

Pada karakteristik kedua, peneliti melakukan analisis berdasarkan karakteristik usia pada responden mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	<20	7	4,7%
2	20-25	112	74,7%
3	26-30	21	14,0%
4	31-35	6	4,0%
5	36-40	4	2,7%
TOTAL		150	100%

Sumber : data primer yang diolah peneliti.2020

Pada tabel 4.2 dapat dilihat dari total responden yang berjumlah 150 orang mayoritas nya berumur 20-25 yang jumlahnya 112 orang dengan persentase 74,7%, kemudian responden yang berumur <20 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 4,7%, responden yang berumur 26-30 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase 14,0%, responden yang berumur 31-35 berjumlah 6 orang dengan presentase 4,0%, responden yang berumur 36-40 berjumlah 4 orang dengan presentase 2,7%.

3. Responden Berdasarkan Status

Pada karakteristik ketiga, peneliti melakukan analisis berdasarkan karakteristik status pada responden mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Status

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	135	90%
2	Menikah	15	10%
TOTAL		150	100%

Sumber : data primer yang diolah peneliti.2020

Pada table 4.3 terlihat responden di bedakan menjadi dua yaitu menikah dan belum menikah yang seluruh nya berjumlah 150 orang. Dari kedua kategori tersebut dapat dilihat responden yang sudah menikah sebanyak 15 orang yang kalau di persentase kan menjadi 10%, kemudian pada responden yang belum menikah terdapat 135 orang responden yang jika di persentase sejumlah 90%.

4.2 Hasil Uji Pra Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh manakah suatu pernyataan yang dibuat dari suatu indikator atau variabel yang diteliti yang ada pada data kuisioner. Data yang digunakan untuk penelitian adalah data yang valid. Pernyataan pada penelitian ini adalah sebanyak 30 pernyataan yang di sebar kepada 30 mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid jika membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_h > r_t$) maka butir pertanyaan itu valid. Tetapi sebaliknya jika r_{tabel} lebih besar dari r_{hitung} ($r_t > r_h$) maka butir pertanyaan itu dapat dikatakan tidak valid atau drop dan tidak dapat digunakan untuk penelitian.

Cara menentukan instrumen pernyataan pada penelitian ini dengan menentukan yang valid atau yang tidak valid perlu dicari ttabel dengan $n= 30$ jadi nilai r_{tabel} sebesar 0,361 dapat diliahat dari table nilai krisis untuk korelasi r *product moment*. Berikut adalah rincian pernyataan yang diuji sebagai *pre-test* sebagai berikut :

Tabel 4.4
Uji Validitas *Work-Family Conflict*

NO	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
<i>Work-Family Conflict (X₁)</i>				
1	Saya tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk kerja dengan waktu untuk keluarga	0,718	0,361	Valid
2	Saya tidak dapat membagi waktu untuk aktivitas yang lain dengan waktu untuk keluarga	0,774	0,361	Valid
3	Saya tidak mampu mengatasi tekanan dari rumah diluar jalur pekerjaan	0,518	0,361	Valid
4	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena banyak tugas kuliah	0,397	0,361	Valid
5	Masalah keluarga sering kali mengganggu konsentrasi kuliah dan bekerja	0,639	0,361	Valid

NO	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
6	Saya terbebani dengan peran saya sebagai karyawan, sebagai mahasiswa dan sebagai anggota keluarga	0,673	0,361	Valid
7	Sering kali saya berkonflik dengan keluarga karena status saya sebagai karyawan dan juga mahasiswa	0,423	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa pernyataan pada variabel *work-family conflict* dinyatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau r_{hitung} diatas batas r_{tabel} dimana r_{tabel} diangka 0,361.

Tabel 4.5
Uji Validitas Stres Kerja

NO	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Sters Kerja (Z_1)				
1	Saya mudah panik pada saat mendekati deadline	0,597	0,361	Valid
2	Saya sulit menghadapi tekanan dalam pekerjaan	0,519	0,361	Valid
3	Saya merasa keluarga saya tidak memahami kesibukan saya sebagai karyawan dan mahasiswa	0,613	0,361	Valid
4	Teman-teman saya tidak mau tau kesibukan saya sebagai karyawan dan mahasiswa	0,400	0,361	Valid
5	Fasilitas kantor tidak menunjang pekerjaan saya	0,216	0,361	Tidak Valid
6	Rekan-rekan kerja sering kali tidak mendukung pekerjaan saya	0,726	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.5 diatas terlihat bahwa pernyataan pada salah satu variabel stres kerja ada yang tidak valid dikarenakan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau r_{hitung} dibawah batas r_{tabel} dimana r_{tabel} diangka 0,361.

Tabel 4.6
Uji Validitas Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (Z_2)				
1	Motivasi mengajarkan saya untuk semangat menjadi lebih unggul	0,803	0,361	Valid
2	Motivasi mengajarkan saya untuk bertanggung jawab pada tugas	0,848	0,361	Valid
3	Saya harus mendapat penghormatan	0,623	0,361	Valid
4	Saya mempunyai keinginan untuk mempengaruhi orang lain	0,612	0,361	Valid
5	Saya senang adanya kepedulian membantu sesama rekan kerja	0,494	0,361	Valid
6	Saya memiliki rasa percaya terhadap sesama rekan kerja	0,429	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.6 diatas terlihat bahwa pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau r_{hitung} diatas batas r_{tabel} dimana r_{tabel} diangka 0,361.

Tabel 4.7
Uji Validitas Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Saya tertarik dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan	0,450	0,361	Valid
2	Saya selalu antusias dengan pekerjaan yang secara mental menantang	0,416	0,361	Valid
3	Saya menyukai adanya tugas yang bervariasi	0,478	0,361	Valid
4	Besarnya gaji sesuai dengan jabatan pekerjaan	0,410	0,361	Valid
5	Ketepatan dalam membayar gaji	0,603	0,361	Valid
6	Kesempatan promosi memberikan saya kesempatan untuk maju	0,615	0,361	Valid
7	Adanya kesediaan atasan dalam membantu bawahan	0,491	0,361	Valid
8	Saya menyukai gaya pengawasan yang diberikan pemimpin	0,465	0,361	Valid

NO	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
9	Saya menyukai kesediaan bekerjasama dengan sesama rekan kerja	0,586	0,361	Valid
10	Saya tertarik dengan adanya pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas	0,652	0,361	Valid
11	Saya tertarik dengan adanya kesediaan rekan kerja dalam membantu sesama	0,610	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.7 diatas terlihat bahwa pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau r_{hitung} diatas batas r_{tabel} dimana r_{tabel} diangka 0,361.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keakuratan dari suatu kuisisioner apakah setiap pertanyaan memiliki konsistensi agar dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alpha* > 0.60 . hasil *output* pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas 4 Variabel Penelitian

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	<i>Cut of F</i>	Kesimpulan
<i>Work-Family Conflict</i>	0,692	$> 0,60$	Reliabel
Stres Kerja	0,464	0,41-0,60	Cukup Reliabel
Motivasi Kerja	0,716	$> 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,725	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.8 *cronbach's alpha* *Work-Family Conflict* 0,692, Motivasi Kerja 0,716, dan Kepuasan Kerja 0,725 variabel diatas terbukti memiliki nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,60 sedangkan variabel Stres Kerja 0,464 memiliki nilai *Cronbach's alpha* dibawah 0,60 sehingga dinyatakan cukup reliabel.

4.2.3 Hasil Uji Deskriptif Statistik

Hasil penelitian deskriptif ini dimaksudkan untuk menggambarkan jawaban responden dari masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut akan digunakan untuk mendapatkan jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis

indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pernyataan yang diajukan (Ferdinand, 2006). Angka indeks jawaban responden yang diperoleh dari hasil perhitungan tabulasi kuesioner responden dari masing-masing indikator variabel. Analisis indeks jawaban per variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, terutama mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden atas item-item pernyataan yang diajukan. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* (Ferdinand, 2006).

- Batas rentang skor : $(\%F*4)/4 = (150*4)/4 = 150$
- Batas bawah rentang skor : $(\%F*1)/4 = (150*1)/4 = 37.5$

Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 4 dan minimal 1. maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Indeks} = \{(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4)\}/4$$

Dimana :

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

F3 = frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

F4 = frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuesioner.

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor 150-37.5, dengan rentang sebesar 112.5. dengan menggunakan *three box method*, maka rentang 112.5 dibagi menjadi tiga bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 37.5, dimana akan digunakan sebagai daftar interpretasi indeks sebagai berikut :

Tabel 4.9 Skala Pengukuran Nilai Indeks

Rentang Skala Indeks	Keterangan
37.5 - 74.9	Rendah
75 - 112.4	Sedang
112.5 - 150	Tinggi

4.2.3.1 Statistik Deskriptif *Work-Family Conflict*

Variabel *Work-family conflict* diukur melalui 7 pernyataan, perhitungan indeks dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif *Work-Family Conflict*

No.	Pernyataan	Skor	Indeks	Keterangan
1	Saya tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk kerja dengan waktu untuk keluarga	443	110.75	Sedang
2	Saya tidak dapat membagi waktu untuk aktivitas yang lain dengan waktu untuk keluarga	460	115	Tinggi
3	Saya tidak mampu mengatasi tekanan dari rumah diluar jalur pekerjaan	473	118.25	Tinggi
4	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena banyak tugas kuliah	472	118	Tinggi
5	Masalah keluarga sering kali mengganggu konsentrasi kuliah dan bekerja	415	103.75	Sedang
6	Saya terbebani dengan peran saya sebagai karyawan, sebagai mahasiswa dan sebagai anggota keluarga	472	118	Tinggi
7	Sering kali saya berkonflik dengan keluarga karena status saya sebagai karyawan dan juga mahasiswa	502	125.5	Tinggi
Rata-rata		3237	115.6071	Tinggi

Sumber : Data olahan peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel *Work-family conflict* adalah 115,6071 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden Mahasiswa Karyawan Univ. Esa Unggul-KHI tinggi. Indeks tertinggi terdapat pada indikator Sering kali saya berkonflik dengan keluarga karena status saya sebagai karyawan dan juga mahasiswa sebesar 125.5, sedangkan indeks terendah terdapat pada pada indikator Masalah keluarga sering kali mengganggu konsentrasi kuliah dan bekerja sebesar 103.75.

4.2.3.2 Statistik Deskriptif Stres Kerja

Variabel Stres Kerja diukur melalui 5 pernyataan, perhitungan indeks dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Stres Kerja

No.	Pernyataan	Skor	Indeks	Keterangan
1	Saya mudah panik pada saat mendekati deadline	360	90	Sedang
2	Saya sulit menghadapi tekanan dalam pekerjaan	436	109	Sedang
3	Saya merasa keluarga saya tidak memahami kesibukan saya sebagai karyawan dan mahasiswa	484	121	Tinggi
4	Teman-teman saya tidak mau tau kesibukan saya sebagai karyawan dan mahasiswa	422	105.5	Sedang
5	Rekan-rekan kerja sering kali tidak mendukung pekerjaan saya	451	112.75	Tinggi
Rata-rata		2153	107.65	Sedang

Sumber : Data olahan peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Stres Kerja adalah 107.65 dan termasuk dalam kategori sedang. Artinya menurut responden Mahasiswa Karyawan Univ. Esa Unggul-KHI cukup tinggi. Indeks tertinggi terdapat pada indikator Saya merasa keluarga saya tidak memahami kesibukan saya sebagai karyawan dan mahasiswa sebesar 121, sedangkan indeks terendah terdapat pada indikator Saya mudah panik pada saat mendekati deadline sebesar 90.

4.2.3.3 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja diukur melalui 6 pernyataan, perhitungan indeks dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Skor	Indeks	Keterangan
1	Motivasi mengajarkan saya untuk semangat menjadi lebih unggul	508	127	Tinggi

No.	Pernyataan	Skor	Indeks	Keterangan
2	Motivasi mengajarkan saya untuk bertanggung jawab pada tugas	522	130.5	Tinggi
3	Saya harus mendapat penghormatan	393	98.25	Sedang
4	Saya mempunyai keinginan untuk mempengaruhi orang lain	417	104.25	Sedang
5	Saya senang dengan adanya kepedulian membantu sesama rekan kerja	513	128.25	Tinggi
6	Saya memiliki rasa percaya terhadap sesama rekan kerja	458	114.5	Tinggi
Rata-rata		2811	117.25	Tinggi

Sumber : Data olahan peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Motivasi Kerja adalah 117.25 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden Mahasiswa Karyawan Univ. Esa Unggul-KHI yang baik. Indeks tertinggi terdapat pada indikator Saya senang dengan adanya kepedulian membantu sesama rekan kerja sebesar 128.25, sedangkan indeks terendah terdapat pada indikator Saya harus mendapat penghormatan sebesar 98.25.

4.2.3.4 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui 11 pernyataan, perhitungan indeks dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Skor	Indeks	Keterangan
1	Saya tertarik dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan	499	124.75	Tinggi
2	Saya selalu antusias dengan pekerjaan yang secara mental menantang	463	115.75	Tinggi
3	Saya menyukai adanya tugas yang bervariasi	451	112.75	Tinggi
4	Besarnya gaji sesuai dengan jabatan pekerjaan	478	119.5	Tinggi
5	Ketepatan dalam membayar gaji	511	127.75	Tinggi
6	Kesempatan promosi memberikan saya kesempatan untuk maju	505	126.25	Tinggi

No.	Pernyataan	Skor	Indeks	Keterangan
7	Adanya kesediaan atasan dalam membantu bawahan	480	120	Tinggi
8	Saya menyukai gaya pengawasan yang diberikan pemimpin	425	106.25	Sedang
9	Saya menyukai kesediaan bekerjasama dengan sesama rekan kerja	482	120.5	Tinggi
10	Saya tertarik dengan adanya pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas	494	123.5	Tinggi
11	Saya tertarik dengan adanya kesediaan rekan kerjadalam membantu sesame	491	122.75	Tinggi
Rata-rata		5297	119.98	Tinggi

Sumber : Data olahan peneliti 2020

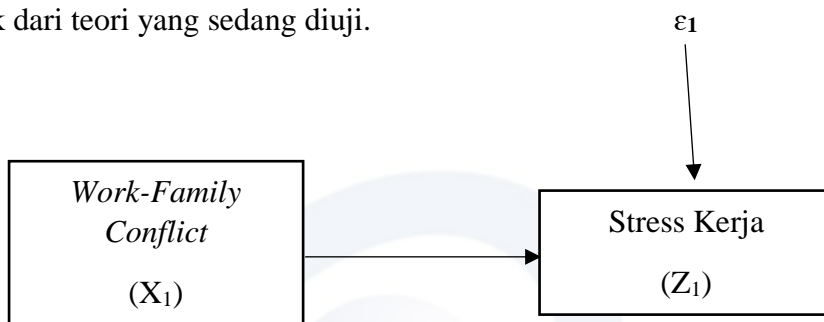
Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 119.98 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden Mahasiswa Karyawan Univ. Esa Unggul-KHI yang baik. Indeks tertinggi terdapat pada indikator Ketepatan dalam membayar gaji sebesar 127.75, sedangkan indeks terendah terdapat pada pada indikator Saya menyukai gaya pengawasan yang diberikan pemimpin sebesar 106.25.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.3.1.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*) Model 1

Analisis jalur ini dilakukan untuk menemukan penjelasan-penjelasan mengenai pola-pola hubungan langsung atau tidak langsung berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teoritis serta pengetahuan dari peneliti yang ditampilkan dalam bentuk gambar yang berfungsi untuk membantu dalam melakukan konseptualisasi masalah yang kompleks dan mengenali implikasi empirik dari teori yang sedang diuji.



Gambar 4.1 Model 1

4.3.1.2 Uji F Model 1

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisis jalur sudah tepat atau belum, dan untuk menguji apakah ada pengaruh antara *Work-Family Conflict* (X_1) terhadap yaitu Stres Kerja (Z_1).

Tabel 4.14
Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	mean square	F	Sig
Regression	6,548	1	6,548	47,827	0.000 ^b
Residual	20,263	148	,137		
Total	26,811	149			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work-Family Conflict*

Sumber: Hasil output statistik, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas hasil perhitungan tabel dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 47,827 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji F ini yaitu *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap yaitu Stres Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.

4.3.1.3 Uji t Model 1

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Work-Family Conflict* (X_1) sebagai variabel bebas terhadap Stres Kerja (Y) pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah sebagai variabel intervening secara parsial atau sendiri-sendiri. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel intervening secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variable intervening.

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,315	,227		5,796	,000
<i>Work-Family Conflict (X₁)</i>	,505	,073	,494	6,916	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Data hasil software statistik,diolah oleh peneliti, 2020

Data hasil tabel 4.15 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,315 + 0,505 X_1 + e$$

Keterangan :

Y :Stres Kerja

X₁ : *Work-Family Conflict*

b : Koefisien

a : Konstanta

e : Standar error

Dari analisis diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,315 artinya jika *Work-Family Conflict* nilainya nol (0) maka Stres Kerja nilainya sebesar 1,315
2. Koefisien regresi variabel *Work-Family Conflict* sebesar 0,505 menunjukkan adanya pengaruh positif *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja. Artinya jika *Work-Family Conflict* semakin tinggi maka Stres Kerja Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah akan meningkat sebesar 0,505.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat hasil perhitungan tabel dengan menggunakan uji t, diperoleh t hitung 6,916 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima, artinya berpengaruh. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Family Conflict* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah yang sedang studi lanjut. Artinya, semakin tingginya *Work-Family Conflict* yang diberikan kepada pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah maka dapat meningkatkan Stres Kerja.

4.3.1.4 Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel *Work-Family Conflict* (X_1) mempengaruhi variable Stres Kerja (Z_1). Nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS diperoleh hasil untuk koefisien determinasi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R square	adjusted R square	std.error of the estimated
1	,494 ^a	,244	,239	,37002

a.Predictors: (Constant), *Work-Family Conflict*

Sumber: Hasil output statistik,2020

Berdasarkan tabel 4.16 besarnya kontribusi variabel *Work-Family Conflict* (X_1) secara simultan terhadap Stres Kerja (Z_1) diajukan dengan koefisien determinasi yaitu:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,244 \times 100\% \\ &= 24,4\% \\ \Sigma &= 1 - r^2 \\ &= 1 - 0,244 \\ &= 0,756 \end{aligned}$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *R square* adalah 0,244 hal ini berarti 24,4% variabel *Work-Family Conflict* (X_1) memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja (Z_1). Sedangkan sisanya 75,6% kontribusi faktor lain atau oleh variable-variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

4.3.2.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*) Model 2

Pada uji analisis jalur model 2 variabel yaitu Stres Kerja (Z_1) dan Motivasi Kerja (Z_2).



Gambar 4.2 Model 2

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel Stres Kerja (Z_1) terhadap Motivasi Kerja (Z_2).

4.3.2.2 Uji F Model 2

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisis jalur sudah tepat atau belum, dan untuk menguji apakah adanya pengaruh Stres Kerja (Z_1) terhadap Motivasi Kerja (Z_2)

Tabel 4.17
Hasil Uji F Model 2

Model	Sum of Square	Df	mean square	F	Sig
Regression	,107	2	,107	,547	,461 ^b
Residual	28,917	148	,195		
Total	29,024	149			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Hasil output statistik, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 di atas hasil perhitungan tabel dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 0,547 dengan tingkat signifikan 0,461. Karena nilai probabilitas $> 0,05$ yaitu ($0,461 > 0,05$), dengan demikian hipotesis ditolak. Dan kesimpulan dari hasil uji F pengaruh Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.

4.3.2.3 Uji t Model 2

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel Stres Kerja (Z_1) sebagai variabel bebas terhadap Motivasi Kerja (Z_2) pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah sebagai variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R square	adjusted R square	std.error of the estimated
1	,061 ^a	,004	-,003	,44202

a.Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Hasil output statistik,2020

Berdasarkan tabel 4.19 besarnya kontribusi variabel Stres Kerja (Z₁) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Z₂) diajukan dengan koefisien determinasi yaitu:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,004 \times 100\% \\
 &= 0,4 \% \\
 \Sigma &= 1 - r^2 \\
 &= 1 - 0,004 \\
 &= 0,996
 \end{aligned}$$

Keterangan :

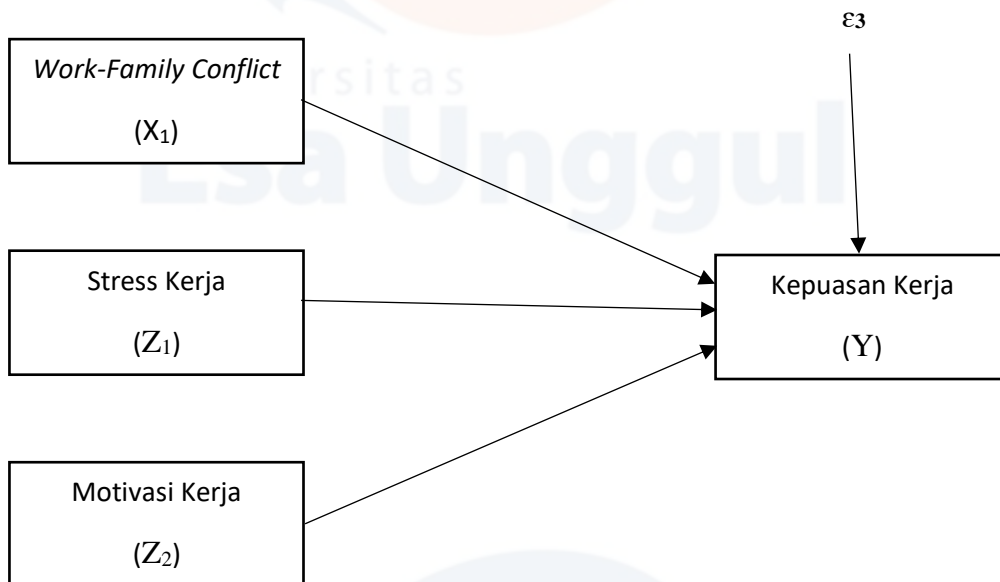
KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R square adalah 0,004 hal ini berarti 0,4% variabel Stres Kerja (Z₁) memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z₂). Sedangkan sisanya 99,6% kontribusi faktor lain atau oleh variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja.

4.3.3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*) Model 3

Pada analisis jalur model 3 variabel *Work-Family Conflict* (X₁), Stres Kerja (Z₁) dan Motivasi Kerja (Z₂) dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen.



Gambar 4.3 Model 3

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *Work-Family Conflict* (X_1), Stres Kerja (Z_1) dan Motivasi Kerja (Z_2) terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).

4.3.3.2 Uji F Model 3

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisis jalur sudah tepat atau belum, dan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel *Work-Family Conflict* (X_1), Stres Kerja (Z_1) dan Motivasi Kerja (Z_2) terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	mean square	F	Sig
Regression	7,527	3	2,509	32,769	,000 ^b
Residual	11,179	148	,077		
Total	18,706	149			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, *Work-Family Conflict*

Sumber: Hasil output statistik, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 di atas hasil perhitungan tabel dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 32,769 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji F ini didapat

model penelitian FIT, artinya model cocok dengan data penelitian. Dan dapat dikatakan variabel *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.

4.3.3.3 Uji t Model 3

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Work-Family Conflict* (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) sebagai variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah sebagai variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $<0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $>0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21
Hasil Uji t Model 3

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,739	,230		7,550	,000
<i>Work-Family Conflict</i> (X_1)	,132	,064	,156	2,068	,040
Stres Kerja (X_2)	-,150	,062	-,179	-2,435	,016
Motivasi Kerja (X_3)	,475	,052	,591	9,044	,000

Sumber: Hasil output statistik, 2020

Data hasil tabel 4.21 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,739 + 0,132 X_1 + (-0,150) Z_1 + 0,475 Z_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

X_1 : *Work-Family Conflict*

Z_2 : Motivasi Kerja

b : Koefisien

Z_1 : Stres Kerja

e : Standar error

Dari analisis diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,739 artinya jika *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Motivasi Kerja nilainya nol (0) maka Kepuasan Kerja nilainya sebesar 1,739
2. Koefisien regresi variabel *Work-Family Conflict* sebesar 0,135 menunjukkan adanya pengaruh positif *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja. Artinya jika *Work-Family Conflict* semakin tinggi maka Kepuasan Kerja Mahasiswa Karyawan akan menurun sebesar 0,135
3. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar -0,150 menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya jika Stres Kerja semakin tinggi maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar -0,150
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,475 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya jika Motivasi Kerja semakin tinggi maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,475.

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, pada variabel *Work-Family Conflict* (X_1) memiliki tingkat signifikan $0,040 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima, artinya berpengaruh. Stres Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikan $0,016 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima, artinya berpengaruh. Pada variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima, artinya berpengaruh.

4.3.3.4 Koefisien Determinasi (R^2) Model 3

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel *Work-Family Conflict* (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) mempengaruhi variable Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS diperoleh hasil untuk koefisien determinasi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R square	adjusted R square	std.error of the estimated
1	,634 ^a	,402	,390	,27671

a.Predictors: (Constant), *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil output statistik,2020

Berdasarkan tabel 4.21 besarnya kontribusi variabel *Work-Family Conflict* (X_1), Stres Kerja (Z_1) dan Motivasi Kerja (Z_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) diajukan dengan koefisien determinasi yaitu:

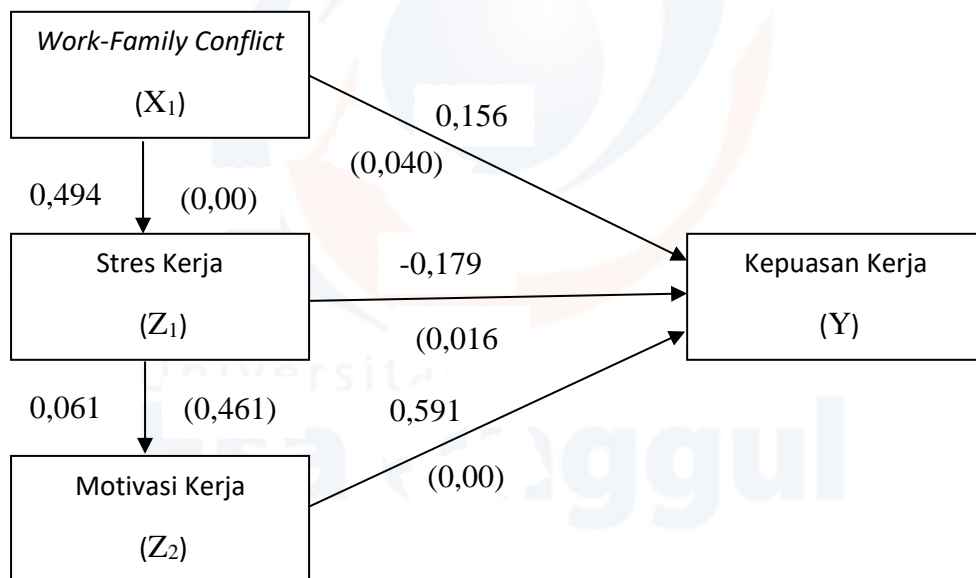
$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,402 \times 100\% \\
 &= 40,2\% \\
 \Sigma &= 1 - r^2 \\
 &= 1 - 0,402 \\
 &= 0,598
 \end{aligned}$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
R = Koefisien Korelasi

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R square adalah 0,402 hal ini berarti 40,2% variabel *Work-Family Conflict* (X_1), Stres Kerja (Z_1) dan Motivasi Kerja (Z_2) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya 59,8% kontribusi faktor lain atau oleh variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.3.5 Analisis Jalur Total

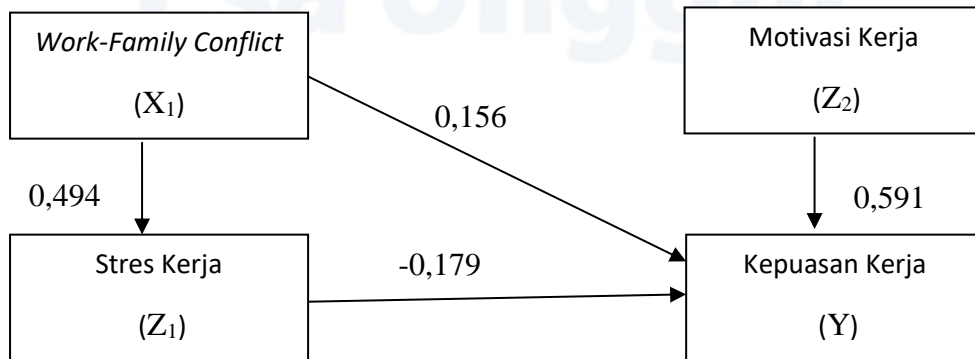


Gambar 4.4 Analisis Jalur Total

Dari gambar 4.4 diatas, menunjukkan hasil jika *Work-family conflict* terhadap Stres kerja sebesar 0,494, jadi lebih besar pengaruhnya dibandingkan pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kepuasan kerja yang sebesar 0,156. Semakin tinggi tingkat *Work-family conflict* maka akan semakin tinggi tingkat Stres kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul-KHI. Sedangkan pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi kerja sebesar 0,061, sedangkan pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,591. Sehingga dapat

dikatakan Stres kerja pengaruhnya lebih kecil terhadap Kepuasan kerja dibandingkan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja.

1. Model Temuan



Gambar 4.5 Model Temuan

Table 4.23 Model Temuan

Variabel	Direct	Indirect	Total
WFC - KK	0,156	$0,494 \times (-0,179)$ $= (-0,088)$	0,068
MK - KK	0,591	-	0,591

Dari tabel 4.23 diatas, menunjukkan hasil jika pengaruh *Work-family conflict* melalui Stres kerja bukan sebagai variabel intervening terhadap Kepuasan kerja. Sedangkan Motivasi kerja sebagai variabel parsial terhadap Kepuasan kerja.

BAB V PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh *Work-Family Conflict* (X_1) Terhadap Stres Kerja (Z_1)

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap stres kerja Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul-KHI. Di dalam penelitian ini membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Maka semakin tinggi konflik yang terjadi di keluarga maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh Mahasiswa Karyawan Univ. Esa Unggul-KHI.

Perlu diketahui jika *work-family conflict* ini tidak dikelola dengan baik maka dapat mengarah kepada stres dalam bekerja, karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang Panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama.

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif maka dapat diketahui bahwa mahasiswa tidak dapat menyeimbangkan dan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, tidak mampu mengatasi tekanan, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan di kantor dan tugas kuliah, berkonflik dengan keluarga sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Untuk dapat menurunkan stres kerja maka perlu diturunkan konflik yang terjadi diantara pekerjaan dan keluarga sehingga tingkat stres kerja akan menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minarsih (2011), yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan, *work-family conflict* akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stres kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu.

5.2 Pengaruh *Work-Family Conflict* (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul-KHI. Di dalam penelitian ini membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work-family conflict akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja sehingga dapat mengambil keputusan untuk berhenti bekerja. Jadi, semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya. Sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif maka dapat diketahui bahwa mahasiswa tidak dapat menyeimbangkan dan membagi waktu antara pekerjaan

dan keluarga, tidak mampu mengatasi tekanan, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan di kantor dan tugas kuliah, berkonflik dengan keluarga sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja maka perlu diperhatikan konflik yang terjadi diantara pekerjaan dan keluarga sehingga tingkat kepuasan kerja akan tinggi.

Penelitian lain juga memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kossek dan Ozeki (1998) dalam Rikantika (2016) bahwa semua dimensi *work family conflict* mengurangi beberapa bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja.

5.3 Pengaruh Stres Kerja (Z₁) Terhadap Motivasi Kerja (Z₂)

Hasil penelitian menemukan tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul-KHI. Di dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Mahasiswa Karyawan Univ. Esa Unggul-KHI. Artinya, semakin tingginya Stres Kerja yang diberikan kepada pada Mahasiswa Karyawan Univ. Esa Unggul-KHI maka tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif maka dapat diketahui bahwa mahasiswa mengalami kepanikan, adanya tekanan dalam pekerjaan, keluarga tidak dapat memahami kesibukannya, dan tidak adanya dukungan dari rekan kerja tidak akan menimbulkan motivasi kerja pada Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul- KHI. Mau ada atau tidaknya pengaruh stress kerja maka tidak akan mempengaruhi motivasi kerja Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul-KHI.

Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Sinaga dan Sinambela (2013) dalam Levelina dan Sipayung (2015) menyimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap lingkungan kerjanya, maka stres kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk sikap yang ditunjukkan atas keadaan motivasi kerja karyawan.

5.4 Pengaruh Stres Kerja (Z₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul-KHI. Di dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya sebuah peran dari variabel stres kerja sehingga mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang rendah atau mengalami penurunan akan mempengaruhi secara nyata pada tercapainya kepuasan kerja. Sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka akan adanya penurunan dalam kepuasan kerja.

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif maka dapat diketahui bahwa mahasiswa mengalami kepanikan, adanya tekanan dalam pekerjaan, keluarga tidak dapat memahami kesibukannya, dan tidak adanya dukungan dari rekan kerja

yang akan menimbulkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pada Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul- KHI. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja maka perlu diturunkan tingkat stress kerja pada Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul-KHI.

Hal ini sejalan dengan penelitian Bhatti *et al.* (2011), mengatakan bahwa kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait.

5.5 Pengaruh Motivasi Kerja (Z₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul-KHI. Di dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya peran dari motivasi kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan karyawan.

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif maka dapat diketahui bahwa mahasiswa menyukai adanya penghormatan, keinginan mempengaruhi orang lain, adanya kepedulian dalam membantu sesama, adanya rasa percaya terhadap sesama rekan kerja yang dapat menimbulkan adanya pengaruh ke kepuasan kerja pada Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul- KHI. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja maka perlu dipertahankan tingkat motivasi kerja pada Mahasiswa Karyawan di Univ. Esa Unggul-KHI.

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang kompleks dan multifaktorial fenomena, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Sejalan dengan hasil penelitian Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work-Family Conflict* mempengaruhi Stres Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah. Hal ini artinya semakin tinggi konflik yang terjadi di keluarga maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.
2. *Work-Family Conflict* mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah. Hal ini berarti semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin semakin mengurangi tingkat kepuasan kerja.
3. Stres Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah. Hal ini berarti persepsi mahasiswa akan faktor yang menentukan stres dalam bekerja tidak mempengaruhi motivasi dalam bekerja.
4. Stres Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang rendah atau mengalami penurunan akan mempengaruhi secara nyata pada tercapainya kepuasan kerja.
5. Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan karyawan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta kesimpulan yang dikemukakan di atas maka saran-saran yang dapat dijadikan bahan masukan bagi Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah yang dapat diambil manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Adanya kelas karyawan di Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah sejauh ini sudah baik untuk dari segi jadwal belajar namun lebih disarankan untuk Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah untuk lebih meringankan jadwal belajar kepada Mahasiswa dengan penjadwalan yang tidak begitu padat agar dapat lebih memaksimalkan waktu bersama keluarga.

2. Untuk Universitas dan keluarga agar dapat lebih membimbing individu dari mahasiswa agar dapat lebih semangat dalam membagi waktu, jika hal ini terus diterapkan kemungkinan besar akan membuat individu dari mahasiswa akan dapat menyelesaikan studi yang sedang dilaksanakan dan pekerjaannya.
3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya Disarankan kepada peneliti selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Mencari objek di lokasi lain untuk mengetahui apakah penelitian ini bisa digeneralisasikan di tempat lain, dan menggunakan sampel yang lebih banyak serta menggunakan alat analisis yang berbeda sebagai perbandingan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

6.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, implikasi penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis
 Penelitian ini menghasilkan kesimpulan dengan pengembangan wawasan mengenai pengetahuan dalam penelitian mengenai bagaimana *Work-family conflict*, Stres kerja dan Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kepuasan kerja terhadap Mahasiswa Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah. Dapat dijelaskan *Work-family conflict* melalui Stres kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah. Dan Motivasi kerja secara langsung mempengaruhi Kepuasan kerja. Diharapkan untuk bisa membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga serta perkuliahan sehingga tidak mengalami stres dalam bekerja dan perkuliahan sehingga dapat menyebabkan konflik terhadap keluarga, perkuliahan dan pekerjaan yang akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan yang dicapai.
2. Implikasi Praktis
 Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah. Di harapkan agar Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah terus berupaya untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan dalam faktor penjadwalan, agar dapat meringankan dalam pembagian waktu antara pekerjaan, keluarga dan perkuliahan pada Mahasiswa Karyawan Universitas Esa Unggul Kampus Harapan Indah.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti H. D., Iskandar, Dadang. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.). *e-Proceeding of Management*. Vol.2, No.2. 1233. ISSN: 2355-9357
- Chairizal T. N., Ningsih, SE., MBA., dan Dra. Nuryanti, M.Si. (2014). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. *JOM FEKON*. Vol. 1
- Damayanti, Riski., Hanafi, Agustina., dan Cahyadi, Afriyadi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Vol. XV No. 2
- Juniari, Ni Kadek., Riana, I Gede., dan Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11. 823-840. ISSN: 2337-3067
- Retnaningrum A. K., Musadieg, Mochammad Al. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 36 No. 1
- Reni Agustina, Reni., Sudibya, I Gde. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 7.3. 775-808. ISSN : 2337-3067
- Sabuhari, Rahmat., Soleman, Marwan., dan Zulkifly. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru di Kota Ternate). *Jurnal Penelitian Humano*. Vol. 7 No. 2
- Seputar Pengetahuan. (2015). 7 Pengertian Populasi Menurut Para Ahli (Pembahasan Lengkap). Diakses November 2019, dari <https://www.seputarpengertian.co.id/2015/06/7-pengertian-populasi-menurut-para-ahli-lengkap.html>
- Sejati, D. (2018, 22 April). Pengertian Populasi dan Sampel Menurut Para Ahli. Tulisan pada

<http://adeletorn.blogspot.com/2018/04/pengertian-populasi-dan-sampel-menurut.html>

- Shofiah I. R., Sunuharyo B. S., dan Ruhan, Ika. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44 No.1
- Suryawan, I. N., Andrew, Richard. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 13, No. 1. 54-61
- Sutanto, V., dan Mogi J. A. Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*. Vol. 1 No. 1
- Tukimin. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Kultura*. Volume : 15
- Utami, S. W., Hariwibowo, Herwindo. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Cabang PT. Pegadaian (PERSERO). *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol. 2, No. 1.
- Wibowo, I Gede., Riana, Gede., dan Putra M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4.02. 125-145. ISSN: 2337-3067.
- Wijaya, Andri. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *PARSIMONIA*. Vol. 4 No. 3. 278-288. ISSN 2355-5483.

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada para responden Yth,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir. Maka saya mengharapkan ketersediaan waktu Anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena hasil dari kuesioner sangat mempengaruhi hasil penelitian. Atas partisipasi dan ketersediaan waktu Anda dalam mengisi kuesioner ini, Saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Nabila Moningka

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda check (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

Nama Lengkap :

Jenis kelamin : Laki – laki () Perempuan ()

Status : Menikah () Belum Menikah ()

Usia : dibawah 20 () 20-25 ()
 26-30 () 31-35 ()
 36-40 () 41-50 ()
 51-60 () diatas 60 ()

Jawablah pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan kenyataan. Berilah tanda (√) pada satu kotak yang mewakili diri Anda dengan keterangan sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk kerja dengan waktu untuk keluarga				
2	Saya tidak dapat membagi waktu untuk aktivitas yang lain dengan waktu untuk keluarga				
3	Saya tidak mampu mengatasi tekanan dari rumah diluar jalur pekerjaan				

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
4	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena banyak tugas kuliah				
5	Masalah keluarga sering kali mengganggu konsentrasi kuliah dan bekerja				
6	Saya terbebani dengan peran saya sebagai karyawan, sebagai mahasiswa dan sebagai anggota keluarga				
7	Sering kali saya berkonflik dengan keluarga karena status saya sebagai karyawan dan juga mahasiswa				
8	Saya mudah panik pada saat mendekati deadline				
9	Saya sulit menghadapi tekanan dalam pekerjaan				
10	Saya merasa keluarga saya tidak memahami kesibukan saya sebagai karyawan dan mahasiswa				
11	Teman-teman saya tidak mau tau kesibukan saya sebagai karyawan dan mahasiswa				
12	Fasilitas kantor tidak menunjang pekerjaan saya				
13	Rekan-rekan kerja sering kali tidak mendukung pekerjaan saya				
14	Motivasi mengajarkan saya untuk semangat menjadi lebih unggul				
15	Motivasi mengajarkan saya untuk bertanggung jawab pada tugas				
16	Saya harus mendapat penghormatan				
17	Saya mempunyai keinginan untuk mempengaruhi orang lain				
18	Saya senang dengan adanya kepedulian membantu sesama rekan kerja				
19	Saya memiliki rasa percaya terhadap sesama rekan kerja				
20	Saya tertarik dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan				
21	Saya selalu antusias dengan pekerjaan yang secara mental menantang				

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
22	Saya menyukai adanya tugas yang bervariasi				
23	Besarnya gaji sesuai dengan jabatan pekerjaan				
24	Ketepatan dalam membayar gaji				
25	Kesempatan promosi memberikan saya kesempatan untuk maju				
26	Adanya kesediaan atasan dalam membantu bawahan				
27	Saya menyukai gaya pengawasan yang diberikan pemimpin				
28	Saya menyukai kesediaan bekerjasama dengan sesama rekan kerja				
29	Saya tertarik dengan adanya pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas				
30	Saya tertarik dengan adanya kesediaan rekan kerjadalama membantu sesame				

Lampiran 2

Tabulasi Pre-test 30 responden

No	NAMA LENGKAP	WORK-FAMILY CONFLICT (X ₁)							TOTAL
		wfc1	wfc2	wfc3	wfc4	wfc5	wfc6	wfc7	
1	GILLIAN DERMAWAN	2	2	2	1	3	2	2	14
2	IHAN ZACKY K.U	2	1	1	2	4	1	2	13
3	WILLIAM ANDREW	1	1	1	1	1	1	1	7
4	M. PARID	2	3	1	3	2	1	1	13
5	AZRIL C.	1	1	2	1	2	1	1	9
6	GERRY JOE	1	2	3	1	2	4	3	16
7	RIZAL SISWO	3	3	2	3	2	3	1	17
8	OLIVIA VERONICA	2	2	2	2	2	2	1	13
9	DINDA PUTRI	2	2	1	2	1	2	1	11
10	ERFININGSIH	3	2	1	2	2	2	2	14
11	GABY	1	1	1	1	1	1	1	7
12	RUSLIANDI	3	3	2	1	3	2	1	15
13	GILANG ANWAR	2	2	2	3	2	1	2	14
14	GABRIELLA M.	1	1	1	1	1	1	1	7
15	ABDULLAH K.	2	2	2	2	2	3	1	14
16	JEY VAN DEAR BEACH CHANIAGO	3	2	2	2	4	1	1	15
17	YUNI	2	2	2	2	1	2	1	12
18	SARAH AULIA	2	2	2	2	3	2	1	14
19	TRI WAHYUNI	2	2	2	2	3	2	1	14
20	ELDA MONIKA	2	2	2	2	3	2	1	14
21	DWI ASTUTI	2	2	2	2	3	2	1	14
22	N.M	3	3	2	2	3	3	2	18
23	SABILA MAULIDIA	2	2	2	1	3	2	2	14
24	N.M	2	2	2	1	2	1	1	11
25	ERMITA PUTRI	1	1	2	2	2	1	2	11
26	AGNES CLAUDIA	3	2	1	2	3	2	2	15
27	ENDAH DAMAYANTI	2	2	2	2	3	1	1	13
28	M. SHOLEH	2	2	2	2	2	2	2	14
29	NADYA C.	2	3	2	1	3	3	2	16
30	MUAMMAR R.	2	2	2	2	3	2	2	15

No	NAMA LENGKAP	STRES KERJA (Z ₁)						TOTAL
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	
1	GILLIAN DERMAWAN	3	3	2	2	2	2	14
2	IHAN ZACKY K.U	3	2	3	3	2	3	16
3	WILLIAM ANDREW	1	1	1	3	2	1	9
4	M. PARID	3	2	2	3	2	2	14
5	AZRIL C.	1	2	2	2	1	1	9
6	GERRY JOE	2	3	4	3	1	1	14
7	RIZAL SISWO	2	2	2	2	3	1	12
8	OLIVIA VERONICA	3	2	1	2	2	2	12
9	DINDA PUTRI	2	2	2	3	1	2	12
10	ERFININGSIH	3	3	1	2	2	3	14
11	GABY	1	3	1	1	3	1	10
12	RUSLIANDI	3	2	1	2	2	1	11
13	GILANG ANWAR	2	2	3	2	3	4	16
14	GABRIELLA M.	1	1	1	1	2	1	7
15	ABDULLAH K.	3	2	2	2	3	2	14
16	JEY VAN DEAR BEACH CHANIAGO	1	2	1	3	2	1	10
17	YUNI	3	3	1	1	2	2	12
18	SARAH AULIA	3	2	1	2	2	2	12
19	TRI WAHYUNI	1	1	1	2	2	2	9
20	ELDA MONIKA	3	2	2	2	1	1	11
21	DWI ASTUTI	3	2	2	2	2	2	13
22	N.M	3	2	2	2	2	2	13
23	SABILA MAULIDIA	3	2	1	2	1	1	10
24	N.M	3	2	1	2	1	1	10
25	ERMITA PUTRI	3	3	2	2	2	2	14
26	AGNES CLAUDIA	3	2	2	2	2	2	13
27	ENDAH DAMAYANTI	4	2	2	2	1	1	12
28	M. SHOLEH	3	2	2	3	2	2	14
29	NADYA C.	4	2	1	3	1	3	14
30	MUAMMAR R.	3	3	2	3	2	2	15

No	NAMA LENGKAP	MOTIVASI KERJA (Z ₂)						TOTAL
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	
1	GILLIAN DERMAWAN	1	1	1	2	3	3	11
2	IHAN ZACKY K.U	4	4	1	2	4	4	19
3	WILLIAM ANDREW	4	4	4	4	4	4	24
4	M. PARID	4	4	3	4	3	3	21
5	AZRIL C.	3	3	2	4	3	2	17
6	GERRY JOE	4	4	2	4	4	4	22
7	RIZAL SISWO	4	4	3	3	3	4	21
8	OLIVIA VERONICA	3	3	3	3	4	4	20
9	DINDA PUTRI	4	4	3	3	4	3	21
10	ERFININGSIH	4	4	4	3	3	2	20
11	GABY	1	3	2	3	3	3	15
12	RUSLIANDI	4	4	2	3	3	3	19
13	GILANG ANWAR	2	3	2	3	2	3	15
14	GABRIELLA M.	4	4	3	3	4	3	21
15	ABDULLAH K.	3	3	3	3	3	3	18
16	JEY VAN DEAR BEACH CHANIAGO	4	4	2	4	4	4	22
17	YUNI	4	4	2	2	3	3	18
18	SARAH AULIA	4	4	2	3	3	3	19
19	TRI WAHYUNI	3	3	2	3	3	3	17
20	ELDA MONIKA	3	3	1	1	4	3	15
21	DWI ASTUTI	4	3	2	2	3	3	17
22	N.M	3	3	2	2	3	3	16
23	SABILA MAULIDIA	3	4	3	3	3	3	19
24	N.M	3	4	3	3	3	3	19
25	ERMITA PUTRI	3	3	3	2	3	3	17
26	AGNES CLAUDIA	3	3	2	3	3	3	17
27	ENDAH DAMAYANTI	4	4	3	3	4	3	21
28	M. SHOLEH	3	3	2	2	3	3	16
29	NADYA C.	4	4	3	3	3	3	20
30	MUAMMAR R.	3	3	3	1	4	3	17

No	NAMA LENGKAP	KEPUASAN KERJA (Y)							
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
1	GILLIAN DERMAWAN	3	3	3	3	3	3	3	4
2	IHAN ZACKY K.U	4	4	4	4	4	3	3	3
3	WILLIAM ANDREW	4	4	4	4	4	4	4	4
4	M. PARID	3	3	2	3	2	3	3	3
5	AZRIL C.	3	3	3	4	3	3	4	2
6	GERRY JOE	4	3	3	4	4	4	4	3
7	RIZAL SISWO	3	3	3	2	4	3	2	4
8	OLIVIA VERONICA	4	4	3	3	3	4	3	3
9	DINDA PUTRI	4	2	3	3	3	2	2	3
10	ERFININGSIH	3	3	2	4	3	4	4	3
11	GABY	3	3	4	4	4	4	2	2
12	RUSLIANDI	3	3	3	2	3	3	3	1
13	GILANG ANWAR	3	3	3	3	3	3	3	3
14	GABRIELLA M.	4	3	3	3	3	4	3	3
15	ABDULLAH K.	3	3	2	3	3	2	3	2
16	JEY VAN DEAR BEACH CHANIAGO	3	4	4	2	3	4	3	3
17	YUNI	3	2	3	4	4	4	4	4
18	SARAH AULIA	4	3	3	3	4	4	3	2
19	TRI WAHYUNI	3	3	3	3	3	4	4	3
20	ELDA MONIKA	3	3	3	3	3	3	3	2
21	DWI ASTUTI	3	3	3	3	3	4	3	2
22	N.M	4	2	3	4	4	3	2	2
23	SABILA MAULIDIA	3	3	3	3	3	4	3	3
24	N.M	3	3	3	3	3	3	4	3
25	ERMITA PUTRI	3	3	3	3	3	3	3	3
26	AGNES CLAUDIA	3	3	3	3	2	3	3	3
27	ENDAH DAMAYANTI	4	4	3	4	3	3	3	3
28	M. SHOLEH	3	3	3	3	3	3	3	3
29	NADYA C.	3	4	3	3	4	4	4	2
30	MUAMMAR R.	4	3	3	3	4	4	4	3

NO	NAMA LENGKAP	KEPUASAN KERJA (Y)			
		KK9	KK10	KK11	TOTAL
1	GILLIAN DERMAWAN	3	3	4	35
2	IHAN ZACKY K.U	3	3	3	38
3	WILLIAM ANDREW	4	4	4	44
4	M. PARID	3	3	3	31
5	AZRIL C.	3	4	3	35
6	GERRY JOE	4	4	4	41
7	RIZAL SISWO	4	4	4	36
8	OLIVIA VERONICA	3	3	3	36
9	DINDA PUTRI	3	3	3	31
10	ERFININGSIH	3	4	4	37
11	GABY	3	3	3	35
12	RUSLIANDI	4	4	4	33
13	GILANG ANWAR	3	3	3	33
14	GABRIELLA M.	4	3	3	36
15	ABDULLAH K.	3	3	3	30
16	JEY VAN DEAR BEACH CHANIAGO	4	4	4	38
17	YUNI	4	4	4	40
18	SARAH AULIA	4	3	3	36
19	TRI WAHYUNI	3	3	3	35
20	ELDA MONIKA	3	3	3	32
21	DWI ASTUTI	3	3	3	33
22	N.M	3	3	3	33
23	SABILA MAULIDIA	3	3	3	34
24	N.M	3	3	3	34
25	ERMITA PUTRI	3	3	4	34
26	AGNES CLAUDIA	3	3	3	32
27	ENDAH DAMAYANTI	4	4	4	39
28	M. SHOLEH	3	3	3	33
29	NADYA C.	3	3	3	36
30	MUAMMAR R.	3	4	4	39

Lampiran 3

I. Data Karakteristik 30 Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	18	60%
2	Perempuan	12	40%
TOTAL		30	100%

Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	<20	2	6,67%
2	20-25	23	76,67%
3	26-30	4	13,33%
4	31-35	1	3,33%
5	36-40	0	0%
6	41-50	0	0%
7	51-60	0	0%
8	>60	0	0%
TOTAL		30	100%

Responden Berdasarkan Status

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	30	100%
2	Menikah	0	0%
TOTAL		30	100%

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas 30 Responden

1. Uji Validitas Variabel *Work-Family Conflict*

		Correlations							
		WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	TOTALWFC
WFC1	Pearson Correlation	1	.697**	.000	.428*	.504**	.271	.000	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	1.000	.018	.004	.148	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC2	Pearson Correlation	.697**	1	.308	.337	.288	.555**	.043	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.098	.068	.123	.001	.822	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC3	Pearson Correlation	.000	.308	1	-.069	.287	.504**	.245	.518**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.098		.716	.124	.004	.192	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC4	Pearson Correlation	.428*	.337	-.069	1	.101	-.012	-.094	.397*
	Sig. (2-tailed)	.018	.068	.716		.594	.951	.822	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC5	Pearson Correlation	.504**	.288	.287	.101	1	.094	.231	.639**
	Sig. (2-tailed)	.004	.123	.124	.594		.821	.220	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC6	Pearson Correlation	.271	.555**	.504**	-.012	.094	1	.396*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.148	.001	.004	.951	.821		.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
WFC7	Pearson Correlation	.000	.043	.245	-.094	.231	.396*	1	.423*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.822	.192	.822	.220	.030		.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALWFC	Pearson Correlation	.718**	.774**	.518**	.397*	.639**	.673**	.423*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.030	.000	.000	.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2.Uji Validitas Variabel Stres Kerja

		Correlations						
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	TOTALSK
SK1	Pearson Correlation	1	.327	.092	.113	-.236	.334	.597**
	Sig. (2-tailed)		.078	.629	.552	.210	.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK2	Pearson Correlation	.327	1	.258	-.079	.051	.151	.519**
	Sig. (2-tailed)	.078		.169	.678	.788	.426	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK3	Pearson Correlation	.092	.258	1	.362*	-.015	.232	.613**
	Sig. (2-tailed)	.629	.169		.049	.939	.218	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK4	Pearson Correlation	.113	-.079	.362*	1	-.288	.175	.400*
	Sig. (2-tailed)	.552	.678	.049		.123	.354	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK5	Pearson Correlation	-.236	.051	-.015	-.288	1	.288	.216
	Sig. (2-tailed)	.210	.788	.939	.123		.123	.252
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK6	Pearson Correlation	.334	.151	.232	.175	.288	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.072	.426	.218	.354	.123		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALSK	Pearson Correlation	.597**	.519**	.613**	.400*	.216	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.029	.252	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3.Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations						
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	TOTALMK
MK1	Pearson Correlation	1	.799**	.352	.254	.382*	.215	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.057	.176	.037	.255	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK2	Pearson Correlation	.799**	1	.453*	.427*	.265	.213	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.018	.157	.259	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK3	Pearson Correlation	.352	.453*	1	.365*	.092	-.064	.623**
	Sig. (2-tailed)	.057	.012		.047	.630	.735	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK4	Pearson Correlation	.254	.427*	.365*	1	-.016	.152	.612**
	Sig. (2-tailed)	.176	.018	.047		.933	.423	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK5	Pearson Correlation	.382*	.265	.092	-.016	1	.483**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.037	.157	.630	.933		.007	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK6	Pearson Correlation	.215	.213	-.064	.152	.483**	1	.429*
	Sig. (2-tailed)	.255	.259	.735	.423	.007		.018
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALMK	Pearson Correlation	.803**	.848**	.623**	.612**	.494**	.429*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.018	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

4.Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		Correlations											
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	TOTALKK
KK1	Pearson Correlation	1	.131	.245	.354	.411 ^{**}	.116	-.074	.101	.309	.100	.049	.450 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.489	.193	.055	.024	.543	.897	.597	.097	.599	.797	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.131	1	.372 ^{**}	-.062	.022	.284	.243	.053	.149	.131	.116	.416 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.489		.043	.745	.910	.129	.196	.781	.433	.489	.543	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.245	.372 ^{**}	1	.092	.450 ^{**}	.294	-.127	.118	.257	.098	.091	.478 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.193	.043		.628	.013	.114	.505	.534	.171	.607	.633	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.354	-.062	.092	1	.329	.145	.262	.095	-.097	.118	-.023	.410 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.055	.745	.628		.076	.443	.162	.618	.610	.535	.904	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.411 ^{**}	.022	.450 ^{**}	.329	1	.361 ^{**}	.061	.050	.330	.288	.249	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.024	.910	.013	.076		.050	.749	.794	.075	.123	.184	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	.116	.284	.294	.145	.361 ^{**}	1	.428 ^{**}	.109	.286	.231	.181	.615 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.543	.129	.114	.443	.050		.018	.567	.126	.218	.338	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	-.074	.243	-.127	.262	.061	.428 ^{**}	1	.149	.057	.370 ^{**}	.235	.491 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.897	.196	.505	.162	.749	.018		.432	.764	.044	.211	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK8	Pearson Correlation	.101	.053	.118	.095	.050	.109	.149	1	.186	.201	.414 ^{**}	.465 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.597	.781	.534	.618	.794	.567	.432		.324	.286	.023	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK9	Pearson Correlation	.309	.149	.257	-.097	.330	.286	.057	.186	1	.617 ^{**}	.558 ^{**}	.586 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.097	.433	.171	.610	.075	.126	.764	.324		.000	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK10	Pearson Correlation	.100	.131	.098	.118	.288	.231	.370 ^{**}	.201	.617 ^{**}	1	.783 ^{**}	.652 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.599	.489	.607	.535	.123	.218	.044	.286	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK11	Pearson Correlation	.049	.116	.091	-.023	.249	.181	.235	.414 ^{**}	.558 ^{**}	.783 ^{**}	1	.610 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.797	.543	.633	.904	.184	.338	.211	.023	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALKK	Pearson Correlation	.450 ^{**}	.416 ^{**}	.478 ^{**}	.410 ^{**}	.603 ^{**}	.615 ^{**}	.491 ^{**}	.465 ^{**}	.586 ^{**}	.652 ^{**}	.610 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.022	.008	.024	.000	.000	.006	.010	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Hasil Uji Reliabilitas 30 Responden

1. Uji Reliabilitas Variabel Work-Family Conflict

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	7

2. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.464	6

3. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	6

4. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	11

Lampiran 5

Data 150 Responden

Keterangan:

1. Jenis Kelamin
 - 1) Laki-Laki = 1
 - 2) Perempuan = 2
2. Usia
 - 1) <20 = 1 36-40 = 5
 - 2) 20-25 = 2 41-50 = 6
 - 3) 26-30 = 3 51-60 = 7
 - 4) 31-35 = 4 >60 = 8
3. Status
 - 1) Belum Menikah = 1
 - 2) Menikah = 2

1. Work-Family Conflict (X₁)

NO	Nama Responden	J K	Stat us	Usi a	Work-Family Conflict (X ₁)							Rata "
					WFC 1	WFC 2	WFC 3	WFC 4	WFC 5	WFC 6	WFC 7	
1	Albi Rudiawan Saputra	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2.86
2	N.M	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	3.86
3	Ilham Gadang	1	1	2	2	3	2	1	4	2	1	2.14
4	Farhan Finri Pradana	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
5	N.M	1	1	2	2	1	3	2	2	4	3	2.43
6	Adiyattama Satya	1	2	2	1	4	4	3	4	2	4	3.14
7	Nanda Noviyana	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	Nathaniel Hamonangan	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2.71
9	Harinda Zahrizal Rahardjo	1	1	2	4	4	4	4	1	4	4	3.57
10	Desti	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3.29
11	Achmad Fauzi Firdaus	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3.14
12	Andri Pranoto	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3.29
13	Kava Novel Deli Pratama	1	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3.71
14	Reswandha Adam	1	1	1	4	4	4	3	2	4	3	3.43

	Ardiyono											
15	Risnawati	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2.14
16	Rizky Zalianty	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2.86
17	Muhammad Rizqi Khafifi	1	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3.43
18	Yudha Aji	1	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3
19	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	Ardinan Rumpati. S	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
21	Gabuella Saline	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2.14
22	M.B. Bakhri	1	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3
23	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
24	Saripah Fauziah	2	1	2	3	2	4	3	4	4	3	3.29
25	Franky Anggreiawan	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	Ovi	2	1	1	2	2	3	4	2	2	3	2.57
27	Ari Dewanto	1	1	2	2	3	3	4	2	4	4	3.14
28	M. Iqbal R.	1	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3
29	Trya Nur Haliza	2	1	2	4	3	4	4	2	4	4	3.57
30	Nur Wijayanti	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2.71
31	N.M	2	1	3	3	3	3	4	2	3	4	3.14
32	Rangga Bayu S.	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	Feni Febriana	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2.71
34	N.M	1	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3
35	Luluk Larasati	2	1	2	3	4	3	2	2	3	4	3
36	Hansen Kant Wee Han	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3.14
37	Charlan Sitompul	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
38	Jujun Kurniarty	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3.57
39	Mustika Zuhriah	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2.86
40	Firza Kemala P.	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
41	Laras	2	1	1	3	3	3	4	2	3	3	3
42	Iqbal	1	1	2	3	4	4	3	1	4	3	3.14
43	William	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Muhammad	1	1	3	3	2	4	2	3	4	4	3.14
45	Christian	1	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3.71
46	Yosia	1	1	2	4	3	2	4	3	1	2	2.71
47	N.M	1	1	2	2	2	3	2	3	2	4	2.57
48	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3.14

49	N.M	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3.43
50	Ningsih	2	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3
51	Gaby	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
52	Risaldy	1	1	2	2	2	3	4	2	3	4	2.86
53	N.M	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3
54	N.M	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	Abdul	1	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3
56	Jaya N.	1	1	2	2	3	3	3	1	4	4	2.86
57	N.M	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3.29
58	Sarah	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3
59	Wahyuni	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3
60	Monika	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3
61	Dewi	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3
62	N.M	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2.43
63	N.M	2	1	2	3	3	3	4	2	3	3	3
64	N.M	2	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3.43
65	N.M	2	1	2	4	4	3	3	3	4	3	3.43
66	N.M	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	2.86
67	Endang	2	1	2	3	3	3	3	2	4	4	3.14
68	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
69	Nadia	2	1	2	3	2	3	4	2	2	3	2.71
70	M. Ghilang	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2.86
71	N.M	1	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3
72	Alvira Saskia P.	2	1	2	3	3	2	2	2	3	4	2.71
73	Eliawati	1	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3
74	Agus	1	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3.57
75	Putri Lenggo Geni	2	1	2	3	3	4	4	2	2	3	3
76	Abdulah Kamarni	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	Novi Susanti	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	Georgius M.	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2.71
79	Marchel Louis Limiano	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	3.14
80	Gus Tomi Prayogo	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3.71
81	Miftakhu Rohman	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3.14
82	Dede Herdiansyah	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3.29
83	Willy Stefanus	1	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3
84	N.M	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3
85	N.M	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3.86
86	Mehara	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3

	Firdaus											
87	Mega Septian U.	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
88	Andriyani	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
89	Dananto	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3.14
90	Veni Helen	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3.29
91	N.M	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2.86
92	Keisia Christea	2	1	2	4	3	3	2	3	3	3	3
93	Isnaeni Zakia	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2.86
94	Deva Astuti	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	3.71
95	Varianto Willordi	1	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3.43
96	Fajar Wakhi D.	2	1	2	3	2	3	3	2	3	4	2.86
97	N.M	1	2	5	2	3	3	3	4	3	3	3
98	N.M	1	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3.43
99	N.M	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
100	N.M	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	N.M	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3.14
102	N.M	1	2	5	3	4	3	3	3	3	3	3.14
103	M. Yudha Yudistira	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	Fijri F. H	1	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3.29
105	Sepradebe	1	1	3	4	4	3	3	2	4	4	3.43
106	Kristian Hardi	1	1	2	2	2	4	3	4	3	4	3.14
107	N.M	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2.57
108	N.M	1	1	2	3	3	4	3	2	4	4	3.29
109	Erwin Hilman N.	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3
110	Bagus S.	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4
111	N.M	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2.86
112	N.M	1	1	4	3	3	3	2	2	3	3	2.71
113	Arip Santoso	1	1	2	3	3	3	3	1	2	4	2.71
114	Nugi Zanuarbahru	1	1	2	3	4	3	3	2	3	4	3.14
115	Andre Armenius Priatna	1	1	2	3	3	4	4	2	4	4	3.43
116	N.M	1	2	2	1	4	4	3	4	2	4	3.14
117	N.M	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	N.M	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2.71
119	N.M	1	1	2	4	4	4	4	1	4	4	3.57
120	N.M	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3.29
121	Ricky Pebri R.S	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3.14
122	N.M	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3.29

123	Yudistira	1	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3.71
124	Firdaus	1	1	1	4	4	4	3	2	4	3	3.43
125	Yolanda Krisna D.	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2.14
126	Jelita Martaulina	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2.71
127	Rizkita Windiyaningrum	2	1	3	3	3	3	4	2	3	4	3.14
128	N.M	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
129	Renita Febriana	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2.71
130	N.M	1	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3
131	Annisa Kusumawati	2	1	2	3	4	3	2	2	3	4	3
132	M. Pendi	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3.14
133	Edi Junaedi	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
134	Juliana	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3.57
135	Ulfi Fitria P.	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2.86
136	Ambarwati Putri	2	1	2	3	3	4	4	2	2	3	3
137	Harzizah Arifin	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
138	Anissa Yuliana Ica	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	M. Onky Miranda	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2.71
140	Edi Siswanto	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	3.14
141	Agung Jordam	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3.71
142	Gogo	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3.14
143	Dadang	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3.29
144	Bayu	1	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3
145	Andi	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3
146	Dede Tiara N.	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3.29
147	Prita Kusumastuti H.	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2.86
148	Amiruliah	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
149	Halimah	2	1	2	2	2	3	3	2	4	4	2.86
150	N.M	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	3.71

2. Stres Kerja (Z1)

No.	Nama Responden	JK	Status	Usia	Stres Kerja (Z1)					
					SK1	SK2	SK3	SK5	SK6	Rata"
1	Albi Rudiawan Saputra	1	1	2	3	2	3	3	3	2.8
2	N.M	1	1	2	4	4	4	4	4	4
3	Ilham Gadang	1	1	2	2	3	1	4	1	2.2
4	Farhan Finri Pradana	1	1	1	2	3	3	3	3	2.8
5	N.M	1	1	2	4	3	3	2	2	2.8
6	Adiyattama Satya	1	2	2	2	4	4	4	4	3.6
7	Nanda Noviyana	2	1	2	3	2	3	3	3	2.8
8	Nathaniel Hamonangan	1	1	2	3	3	4	3	3	3.2
9	Harinda Zahrizal Rahardjo	1	1	2	1	4	4	3	2	2.8
10	Desti	2	1	2	3	3	4	2	3	3
11	Achmad Fauzi Firdaus	1	1	2	3	3	3	3	3	3
12	Andri Pranoto	1	1	2	3	3	3	3	3	3
13	Kava Novel Deli Pratama	1	1	2	3	4	3	3	4	3.4
14	Reswandha Adam Ardiyono	1	1	1	2	4	4	3	4	3.4
15	Risnawati	2	1	2	1	1	3	2	3	2
16	Rizky Zalianty	2	1	2	2	3	3	2	2	2.4
17	Muhammad Rizqi Khafifi	1	1	2	3	2	4	4	3	3.2
18	Yudha Aji	1	1	3	2	3	3	3	3	2.8
19	N.M	2	1	2	1	3	3	2	3	2.4
20	Ardinan Rumpati. S	1	1	2	3	3	4	4	3	3.4
21	Gabuella Saline	2	1	2	2	2	3	3	3	2.6
22	M.B. Bakhri	1	1	2	2	3	3	2	3	2.6
23	N.M	2	1	2	3	3	4	3	3	3.2
24	Saripah Fauziah	2	1	2	1	3	2	3	3	2.4
25	Franky Anggreiawan	1	1	3	4	4	4	4	4	4
26	Ovi	2	1	1	2	2	2	2	3	2.2
27	Ari Dewanto	1	1	2	3	3	4	2	3	3
28	M. Iqbal R.	1	1	2	3	3	2	2	3	2.6
29	Trya Nur Haliza	2	1	2	3	3	4	3	3	3.2
30	Nur Wijayanti	2	1	2	2	3	3	3	2	2.6
31	N.M	2	1	3	2	3	4	2	4	3
32	Rangga Bayu S.	1	1	3	3	3	4	3	3	3.2
33	Feni Febriana	2	1	2	2	2	3	3	2	2.4
34	N.M	1	1	2	1	3	1	2	2	1.8

35	Luluk Larasati	2	1	2	2	3	4	3	3	3
36	Hansen Kant Wee Han	1	1	2	2	3	3	3	3	2.8
37	Charlan Sitompul	1	1	2	3	3	3	3	3	3
38	Jujun Kurniarty	2	1	2	1	2	4	2	3	2.4
39	Mustika Zuhriah	2	1	2	2	2	3	3	2	2.4
40	Firza Kemala P.	2	1	1	3	3	4	4	4	3.6
41	Laras	2	1	1	2	2	3	3	3	2.6
42	Iqbal	1	1	2	2	3	2	2	2	2.2
43	William	1	1	4	4	4	4	2	4	3.6
44	Muhammad	1	1	3	2	3	3	2	3	2.6
45	Christian	1	1	3	4	3	3	3	4	3.4
46	Yosia	1	1	2	3	2	1	2	4	2.4
47	N.M	1	1	2	3	3	3	3	4	3.2
48	N.M	2	1	2	2	3	4	3	3	3
49	N.M	2	1	2	3	3	3	2	3	2.8
50	Ningsih	2	1	1	2	2	4	3	2	2.6
51	Gaby	2	1	2	4	2	4	4	4	3.6
52	Risaldy	1	1	2	2	3	4	3	4	3.2
53	N.M	1	1	2	3	3	2	3	1	2.4
54	N.M	2	1	3	4	4	4	4	4	4
55	Abdul	1	1	2	2	3	3	3	3	2.8
56	Jaya N.	1	1	2	4	3	4	2	4	3.4
57	N.M	2	1	2	2	2	4	4	3	3
58	Sarah	2	1	2	2	3	4	3	3	3
59	Wahyuni	2	1	2	4	4	4	3	3	3.6
60	Monika	2	1	2	2	3	3	3	4	3
61	Dewi	2	1	2	2	3	3	3	3	2.8
62	N.M	2	1	3	2	3	3	3	3	2.8
63	N.M	2	1	2	2	3	4	3	4	3.2
64	N.M	2	1	2	2	3	4	3	4	3.2
65	N.M	2	1	2	2	2	3	3	3	2.6
66	N.M	2	1	2	2	3	3	3	3	2.8
67	Endang	2	1	2	1	3	3	3	4	2.8
68	N.M	1	1	2	2	3	3	2	3	2.6
69	Nadia	2	1	2	1	3	4	2	2	2.4
70	M. Ghilang	1	1	2	2	2	3	2	3	2.4
71	N.M	1	1	3	2	4	3	3	3	3
72	Alvira Saskia P.	2	1	2	1	3	2	4	3	2.6
73	Eliawati	1	2	5	3	3	3	3	3	3
74	Agus	1	1	2	4	3	4	3	3	3.4
75	Putri Lenggo Geni	2	1	2	2	3	2	1	3	2.2
76	Abdulah Kamarni	1	1	2	2	3	3	3	3	2.8

77	Novi Susanti	2	2	3	2	3	3	2	3	2.6
78	Georgius M.	1	2	2	2	3	2	2	3	2.4
79	Marchel Louis Limiano	1	1	2	2	3	3	3	3	2.8
80	Gus Tomi Prayogo	1	1	2	2	3	3	2	2	2.4
81	Miftakhu Rohman	1	1	2	2	3	3	3	4	3
82	Dede Herdiansyah	1	2	4	2	3	3	3	3	2.8
83	Willy Stefanus	1	1	2	2	2	2	3	4	2.6
84	N.M	1	1	2	2	2	3	2	2	2.2
85	N.M	2	1	3	2	4	4	4	4	3.6
86	Mehara Firdaus	2	1	2	1	3	4	4	3	3
87	Mega Septian U.	2	1	2	2	3	3	3	3	2.8
88	Andriyani	2	1	2	3	3	4	3	3	3.2
89	Dananto	1	1	2	3	3	4	3	3	3.2
90	Veni Helen	2	1	2	2	2	3	3	3	2.6
91	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	3
92	Keisia Christea	2	1	2	2	2	3	3	1	2.2
93	Isnaeni Zakia	2	2	3	3	3	3	3	3	3
94	Deva Astuti	2	1	2	2	4	4	2	4	3.2
95	Varianto Willordi	1	1	2	3	3	4	4	3	3.4
96	Fajar Wakhi D.	2	1	2	2	2	4	4	4	3.2
97	N.M	1	2	5	3	3	3	3	3	3
98	N.M	1	2	5	3	3	3	3	3	3
99	N.M	1	2	4	3	3	3	3	3	3
100	N.M	1	1	3	3	3	3	3	3	3
101	N.M	1	1	3	3	3	3	3	3	3
102	N.M	1	2	5	3	3	3	2	3	2.8
103	M. Yudha Yudistira	1	1	3	3	3	3	3	3	3
104	Fijri F. H	1	1	2	3	4	3	3	3	3.2
105	Sepradebe	1	1	3	3	4	4	4	2	3.4
106	Kristian Hardi	1	1	2	2	3	4	3	4	3.2
107	N.M	2	1	2	2	3	3	3	4	3
108	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	3
109	Erwin Hilman N.	1	1	4	3	3	3	2	3	2.8
110	Bagus S.	1	1	3	4	4	4	3	1	3.2
111	N.M	1	1	2	3	3	4	3	3	3.2
112	N.M	1	1	4	3	2	4	2	3	2.8
113	Arip Santoso	1	1	2	3	2	3	2	2	2.4
114	Nugi Zanuarbahru	1	1	2	3	2	3	2	2	2.4
115	Andre Armenius Priatna	1	1	2	3	4	4	3	3	3.4
116	N.M	1	2	2	2	4	4	4	4	3.6
117	N.M	2	1	2	3	2	3	3	3	2.8

118	N.M	1	1	2	3	3	4	3	3	3.2
119	N.M	1	1	2	1	4	4	3	2	2.8
120	N.M	2	1	2	3	3	4	2	3	3
121	Ricky Pebri R.S	1	1	2	3	3	3	3	3	3
122	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	3
123	Yudistira	1	1	2	3	4	3	3	4	3.4
124	Firdaus	1	1	1	2	4	4	3	4	3.4
125	Yolanda Krisna D.	2	1	2	1	1	3	2	3	2
126	Jelita Martaulina	2	1	2	2	3	3	3	2	2.6
127	Rizkita Windiyaningrum	2	1	3	2	3	4	2	4	3
128	N.M	1	1	3	3	3	4	3	3	3.2
129	Renita Febriana	2	1	2	2	2	3	3	2	2.4
130	N.M	1	1	2	1	3	1	2	2	1.8
131	Annisa Kusumawati	2	1	2	2	3	4	3	3	3
132	M. Pendi	1	1	2	2	3	3	3	3	2.8
133	Edi Junaedi	1	1	2	3	3	3	3	3	3
134	Juliana	2	1	2	1	2	4	2	3	2.4
135	Ulfi Fitria P.	2	1	2	2	2	3	3	2	2.4
136	Ambarwati Putri	2	1	2	2	3	2	1	3	2.2
137	Harzizah Arifin	1	1	2	2	3	3	3	3	2.8
138	Anissa Yuliana Ica	2	2	3	2	3	3	2	3	2.6
139	M. Onky Miranda	1	2	2	2	3	2	2	3	2.4
140	Edi Siswanto	1	1	2	2	3	3	3	3	2.8
141	Agung Jordam	1	1	2	2	3	3	2	2	2.4
142	Gogo	1	1	2	2	3	3	3	4	3
143	Dadang	1	2	4	2	3	3	3	3	2.8
144	Bayu	1	1	2	2	2	2	3	4	2.6
145	Andi	1	1	2	2	2	3	2	2	2.2
146	Dede Tiara N.	2	1	2	2	2	3	3	3	2.6
147	Prita Kusumastuti H.	2	1	2	3	3	3	3	3	3
148	Amiruliah	2	2	3	2	2	3	3	1	2.2
149	Halimah	2	1	2	3	3	3	3	3	3
150	N.M	1	1	2	2	4	4	2	4	3.2

3. Motivasi Kerja (Z₂)

No.	Nama Responden	JK	Status	Usia	Motivasi Kerja (Z ₂)						
					MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	MK 6	Rata "
1	Albi Rudiawan Saputra	1	1	2	4	4	2	2	3	3	3.00
2	N.M	1	1	2	4	4	3	1	3	3	3.00
3	Ilham Gadang	1	1	2	3	2	1	3	4	1	2.33
4	Farhan Finri Pradana	1	1	1	3	4	3	3	4	3	3.33
5	N.M	1	1	2	4	4	2	2	4	3	3.17
6	Adiyattama Satya	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3.17
7	Nanda Noviyana	2	1	2	3	3	1	3	3	3	2.67
8	Nathaniel Hamonangan	1	1	2	2	2	1	4	4	3	2.67
9	Harinda Zahrizal Rahardjo	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3.83
10	Desti	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3.00
11	Achmad Fauzi Firdaus	1	1	2	4	4	1	4	4	3	3.33
12	Andri Pranoto	1	1	2	2	4	4	1	4	4	3.17
13	Kava Novel Deli Pratama	1	1	2	4	4	2	3	3	3	3.17
14	Reswandha Adam Ardiyono	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4.00
15	Risnawati	2	1	2	4	4	2	4	4	4	3.67
16	Rizky Zalianty	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2.83
17	Muhammad Rizqi Khafifi	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3.67
18	Yudha Aji	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2.67
19	N.M	2	1	2	4	4	3	3	4	3	3.50
20	Ardinan Rumpati. S	1	1	2	4	4	3	3	4	4	3.67
21	Gabuella Saline	2	1	2	4	4	3	4	4	4	3.83
22	M.B. Bakhri	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3.00
23	N.M	2	1	2	4	4	4	4	3	3	3.67
24	Saripah Fauziah	2	1	2	4	4	3	1	4	4	3.33
25	Franky Anggreiawan	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4.00
26	Ovi	2	1	1	4	4	3	3	3	3	3.33
27	Ari Dewanto	1	1	2	4	2	2	1	4	3	2.67
28	M. Iqbal R.	1	1	2	3	3	3	4	4	3	3.33
29	Trya Nur Haliza	2	1	2	4	4	2	1	4	3	3.00
30	Nur Wijayanti	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3.00
31	N.M	2	1	3	4	4	3	3	4	3	3.50

32	Rangga Bayu S.	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2.67
33	Feni Febriana	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3.00
34	N.M	1	1	2	4	4	3	4	3	1	3.17
35	Luluk Larasati	2	1	2	3	3	2	2	4	3	2.83
36	Hansen Kant Wee Han	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3.00
37	Charlan Sitompul	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2.83
38	Jujun Kurniarty	2	1	2	3	3	3	2	4	2	2.83
39	Mustika Zuhriah	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2.83
40	Firza Kemala P.	2	1	1	4	4	3	3	3	3	3.33
41	Laras	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1.83
42	Iqbal	1	1	2	4	4	1	2	4	4	3.17
43	William	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4.00
44	Muhammad	1	1	3	4	4	3	4	3	3	3.50
45	Christian	1	1	3	3	3	2	4	3	2	2.83
46	Yosia	1	1	2	4	4	2	4	4	4	3.67
47	N.M	1	1	2	4	4	3	3	3	4	3.50
48	N.M	2	1	2	3	3	3	3	4	4	3.33
49	N.M	2	1	2	4	4	3	3	4	3	3.50
50	Ningsih	2	1	1	4	4	4	3	3	2	3.33
51	Gaby	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2.50
52	Risaldy	1	1	2	4	4	2	3	3	3	3.17
53	N.M	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2.50
54	N.M	2	1	3	4	4	3	3	4	3	3.50
55	Abdul	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3.00
56	Jaya N.	1	1	2	4	4	2	4	4	4	3.67
57	N.M	2	1	2	4	4	2	2	3	3	3.00
58	Sarah	2	1	2	4	4	2	3	3	3	3.17
59	Wahyuni	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2.83
60	Monika	2	1	2	3	3	1	1	4	3	2.50
61	Dewi	2	1	2	4	3	2	2	3	3	2.83
62	N.M	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2.67
63	N.M	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3.17
64	N.M	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3.17
65	N.M	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2.83
66	N.M	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2.83
67	Endang	2	1	2	4	4	3	3	4	3	3.50
68	N.M	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2.67
69	Nadia	2	1	2	4	4	3	3	3	3	3.33
70	M. Ghilang	1	1	2	3	3	3	1	4	3	2.83
71	N.M	1	1	3	4	3	2	4	3	3	3.17
72	Alvira Saskia P.	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3.83

73	Eliawati	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2.00
74	Agus	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1.50
75	Putri Lenggo Geni	2	1	2	4	4	3	4	4	4	3.83
76	Abdulah Kamarni	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2.67
77	Novi Susanti	2	2	3	4	4	1	1	3	3	2.67
78	Georgius M.	1	2	2	4	4	3	1	3	3	3.00
79	Marchel Louis Limiano	1	1	2	4	4	3	2	4	3	3.33
80	Gus Tomi Prayogo	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3.83
81	Miftakhu Rohman	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3.33
82	Dede Herdiansyah	1	2	4	3	3	2	2	3	3	2.67
83	Willy Stefanus	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3.17
84	N.M	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2.67
85	N.M	2	1	3	4	4	2	3	3	3	3.17
86	Mehara Firdaus	2	1	2	4	4	2	4	4	4	3.67
87	Mega Septian U.	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2.33
88	Andriyani	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3.00
89	Dananto	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2.83
90	Veni Helen	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3.00
91	N.M	2	1	2	4	3	2	2	4	3	3.00
92	Keisia Christea	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3.17
93	Isnaeni Zakia	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2.83
94	Deva Astuti	2	1	2	4	4	3	3	4	4	3.67
95	Varianto Willordi	1	1	2	3	3	3	3	4	4	3.33
96	Fajar Wakhi D.	2	1	2	4	3	3	4	3	2	3.17
97	N.M	1	2	5	2	4	2	3	3	3	2.83
98	N.M	1	2	5	3	3	2	4	4	3	3.17
99	N.M	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3.00
100	N.M	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3.00
101	N.M	1	1	3	3	4	3	3	4	4	3.50
102	N.M	1	2	5	3	4	3	3	4	4	3.50
103	M. Yudha Yudistira	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4.00
104	Fijri F. H	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4.00
105	Sepradebe	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3.83
106	Kristian Hardi	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3.17
107	N.M	2	1	2	4	4	1	1	4	4	3.00
108	N.M	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2.83
109	Erwin Hilman N.	1	1	4	3	3	3	3	4	4	3.33
110	Bagus S.	1	1	3	4	4	2	2	3	2	2.83

111	N.M	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3.33
112	N.M	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3.17
113	Arip Santoso	1	1	2	4	4	3	3	4	3	3.50
114	Nugi Zanuarbahru	1	1	2	4	4	2	2	3	2	2.83
115	Andre Armenius Priatna	1	1	2	3	3	3	2	1	2	2.33
116	N.M	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3.17
117	N.M	2	1	2	3	3	1	3	3	3	2.67
118	N.M	1	1	2	2	2	1	4	4	3	2.67
119	N.M	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3.83
120	N.M	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3.00
121	Ricky Pebri R.S	1	1	2	4	4	1	4	4	3	3.33
122	N.M	1	1	2	2	4	4	1	4	4	3.17
123	Yudistira	1	1	2	4	4	2	3	3	3	3.17
124	Firdaus	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4.00
125	Yolanda Krisna D.	2	1	2	4	4	2	4	4	4	3.67
126	Jelita Martaulina	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3.00
127	Rizkita Windiyaningrum	2	1	3	4	4	3	3	4	3	3.50
128	N.M	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2.67
129	Renita Febriana	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3.00
130	N.M	1	1	2	4	4	3	4	3	1	3.17
131	Annisa Kusumawati	2	1	2	3	3	2	2	4	3	2.83
132	M. Pendi	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3.00
133	Edi Junaedi	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2.83
134	Juliana	2	1	2	3	3	3	2	4	2	2.83
135	Ulfi Fitria P.	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2.83
136	Ambarwati Putri	2	1	2	4	4	3	4	4	4	3.83
137	Harzizah Arifin	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2.67
138	Anissa Yuliana Ica	2	2	3	4	4	1	1	3	3	2.67
139	M. Onky Miranda	1	2	2	4	4	3	1	3	3	3.00
140	Edi Siswanto	1	1	2	4	4	3	2	4	3	3.33
141	Agung Jordam	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3.83
142	Gogo	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3.33
143	Dadang	1	2	4	3	3	2	2	3	3	2.67
144	Bayu	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3.17
145	Andi	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2.67
146	Dede Tiara N.	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3.00
147	Prita	2	1	2	4	3	2	2	4	3	3.00

	Kusumastuti H.										
148	Amiruliah	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3.17
149	Halimah	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2.83
150	N.M	1	1	2	4	4	3	3	4	4	3.67

4. Kepuasan Kerja (Y)

No.	Nama Responden	JK	Status	Usia	Kepuasan Kerja (Y)					
					KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
1	Albi Rudiawan Saputra	1	1	2	3	2	3	3	4	4
2	N.M	1	1	2	4	3	4	4	4	4
3	Ilham Gadang	1	1	2	3	2	4	4	3	2
4	Farhan Finri Pradana	1	1	1	3	3	3	3	3	3
5	N.M	1	1	2	3	3	2	4	4	4
6	Adiyattama Satya	1	2	2	3	3	3	3	3	3
7	Nanda Noviyana	2	1	2	3	2	2	3	3	3
8	Nathaniel Hamonangan	1	1	2	3	2	3	3	4	3
9	Harinda Zahrizal Rahardjo	1	1	2	4	4	4	4	4	4
10	Desti	2	1	2	3	3	3	2	4	3
11	Achmad Fauzi Firdaus	1	1	2	4	4	4	2	3	3
12	Andri Pranoto	1	1	2	4	4	2	3	3	3
13	Kava Novel Deli Pratama	1	1	2	3	3	3	3	3	3
14	Reswandha Adam Ardiyono	1	1	1	3	3	3	3	4	3
15	Risnawati	2	1	2	4	4	3	3	4	4
16	Rizky Zalianty	2	1	2	2	3	3	3	3	3
17	Muhammad Rizqi Khafifi	1	1	2	4	3	3	3	4	4
18	Yudha Aji	1	1	3	3	2	2	3	3	3
19	N.M	2	1	2	3	3	3	2	3	3
20	Ardinan Rumpati. S	1	1	2	4	3	2	4	4	3
21	Gabuella Saline	2	1	2	4	4	3	4	4	4
22	M.B. Bakhri	1	1	2	3	3	3	3	3	3
23	N.M	2	1	2	4	3	3	3	4	4
24	Saripah Fauziah	2	1	2	3	3	3	4	4	3
25	Franky Anggreiawan	1	1	3	4	4	1	1	4	4
26	Ovi	2	1	1	3	4	3	4	4	4
27	Ari Dewanto	1	1	2	3	3	3	3	3	4

28	M. Iqbal R.	1	1	2	3	4	3	3	3	3
29	Trya Nur Haliza	2	1	2	3	3	3	3	4	4
30	Nur Wijayanti	2	1	2	3	3	2	3	4	3
31	N.M	2	1	3	3	3	3	3	3	3
32	Rangga Bayu S.	1	1	3	3	3	3	3	3	3
33	Feni Febriana	2	1	2	3	3	3	2	3	3
34	N.M	1	1	2	3	3	4	4	4	4
35	Luluk Larasati	2	1	2	4	3	3	3	3	3
36	Hansen Kant Wee Han	1	1	2	3	3	3	3	3	3
37	Charlan Sitompul	1	1	2	3	3	3	3	3	3
38	Jujun Kurniarty	2	1	2	3	2	2	4	4	4
39	Mustika Zuhriah	2	1	2	3	3	3	4	4	4
40	Firza Kemala P.	2	1	1	3	3	3	4	4	4
41	Laras	2	1	1	3	3	3	3	3	3
42	Iqbal	1	1	2	4	4	4	4	4	3
43	William	1	1	4	4	4	4	4	4	4
44	Muhammad	1	1	3	3	3	2	3	2	3
45	Christian	1	1	3	3	3	3	4	3	3
46	Yosia	1	1	2	4	3	3	4	4	4
47	N.M	1	1	2	3	3	3	2	4	3
48	N.M	2	1	2	4	4	3	3	3	4
49	N.M	2	1	2	4	2	3	3	3	2
50	Ningsih	2	1	1	3	3	2	4	3	4
51	Gaby	2	1	2	3	3	4	4	4	4
52	Risaldy	1	1	2	3	3	3	2	3	3
53	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	3
54	N.M	2	1	3	4	3	3	3	3	4
55	Abdul	1	1	2	3	3	2	3	3	2
56	Jaya N.	1	1	2	3	4	4	2	3	4
57	N.M	2	1	2	3	2	3	4	4	4
58	Sarah	2	1	2	4	3	3	3	4	4
59	Wahyuni	2	1	2	3	3	3	3	3	4
60	Monika	2	1	2	3	3	3	3	3	3
61	Dewi	2	1	2	3	3	3	3	3	4
62	N.M	2	1	3	4	2	3	4	4	3
63	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	4
64	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	3
65	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	3
66	N.M	2	1	2	3	3	3	3	2	3
67	Endang	2	1	2	4	4	3	4	3	3
68	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	3
69	Nadia	2	1	2	3	4	3	3	4	4

70	M. Ghilang	1	1	2	4	3	3	3	4	4
71	N.M	1	1	3	4	3	3	4	3	3
72	Alvira Saskia P.	2	1	2	4	3	3	3	3	4
73	Eliawati	1	2	5	2	2	2	2	2	2
74	Agus	1	1	2	1	2	1	2	1	2
75	Putri Lenggo Geni	2	1	2	4	4	4	4	4	4
76	Abdulah Kamarni	1	1	2	3	3	3	3	3	3
77	Novi Susanti	2	2	3	3	3	3	4	4	3
78	Georgius M.	1	2	2	3	4	3	2	3	4
79	Marchel Louis Limiano	1	1	2	4	3	3	4	3	4
80	Gus Tomi Prayogo	1	1	2	4	4	3	4	4	4
81	Miftakhu Rohman	1	1	2	4	3	3	3	3	3
82	Dede Herdiansyah	1	2	4	4	4	4	3	3	4
83	Willy Stefanus	1	1	2	3	3	3	3	3	3
84	N.M	1	1	2	4	2	3	4	4	4
85	N.M	2	1	3	4	3	3	1	3	4
86	Mehara Firdaus	2	1	2	4	4	4	4	4	2
87	Mega Septian U.	2	1	2	3	3	3	2	3	3
88	Andriyani	2	1	2	3	3	3	3	3	3
89	Dananto	1	1	2	3	4	3	2	3	3
90	Veni Helen	2	1	2	4	2	3	4	4	3
91	N.M	2	1	2	3	3	3	3	4	3
92	Keisia Christea	2	1	2	4	3	3	4	4	4
93	Isnaeni Zakia	2	2	3	3	3	3	3	4	4
94	Deva Astuti	2	1	2	4	3	4	4	4	4
95	Varianto Willordi	1	1	2	4	3	3	3	4	3
96	Fajar Wakhi D.	2	1	2	3	2	1	3	3	3
97	N.M	1	2	5	3	3	3	3	3	3
98	N.M	1	2	5	3	3	3	4	4	4
99	N.M	1	2	4	3	3	2	3	3	3
100	N.M	1	1	3	3	3	4	3	3	3
101	N.M	1	1	3	3	4	3	3	3	3
102	N.M	1	2	5	3	4	3	3	3	3
103	M. Yudha Yudistira	1	1	3	4	3	3	3	3	4
104	Fijri F. H	1	1	2	4	4	3	3	3	4
105	Sepradebe	1	1	3	4	4	4	4	4	4
106	Kristian Hardi	1	1	2	3	4	4	4	4	4
107	N.M	2	1	2	4	3	4	4	4	4
108	N.M	1	1	2	3	2	2	2	4	3
109	Erwin Hilman N.	1	1	4	2	4	4	3	4	3
110	Bagus S.	1	1	3	4	4	4	4	4	2

111	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	4
112	N.M	1	1	4	4	3	3	4	3	4
113	Arip Santoso	1	1	2	4	3	3	4	4	4
114	Nugi Zanuabahr	1	1	2	3	3	3	3	3	3
115	Andre Armenius Priatna	1	1	2	1	1	2	2	1	1
116	N.M	1	2	2	3	3	3	3	3	3
117	N.M	2	1	2	3	2	2	3	3	3
118	N.M	1	1	2	3	2	3	3	4	3
119	N.M	1	1	2	4	4	4	4	4	4
120	N.M	2	1	2	3	3	3	2	4	3
121	Ricky Pebri R.S	1	1	2	4	4	4	2	3	3
122	N.M	1	1	2	4	4	2	3	3	3
123	Yudistira	1	1	2	3	3	3	3	3	3
124	Firdaus	1	1	1	3	3	3	3	4	3
125	Yolanda Krisna D.	2	1	2	4	4	3	3	4	4
126	Jelita Martaulina	2	1	2	3	3	2	3	4	3
127	Rizkita Windiyaningrum	2	1	3	3	3	3	3	3	3
128	N.M	1	1	3	3	3	3	3	3	3
129	Renita Febriana	2	1	2	3	3	3	2	3	3
130	N.M	1	1	2	3	3	4	4	4	4
131	Annisa Kusumawati	2	1	2	4	3	3	3	3	3
132	M. Pendi	1	1	2	3	3	3	3	3	3
133	Edi Junaedi	1	1	2	3	3	3	3	3	3
134	Juliana	2	1	2	3	2	2	4	4	4
135	Ulfi Fitria P.	2	1	2	3	3	3	4	4	4
136	Ambarwati Putri	2	1	2	4	4	4	4	4	4
137	Harzizah Arifin	1	1	2	3	3	3	3	3	3
138	Anissa Yuliana Ica	2	2	3	3	3	3	4	4	3
139	M. Onky Miranda	1	2	2	3	4	3	2	3	4
140	Edi Siswanto	1	1	2	4	3	3	4	3	4
141	Agung Jordam	1	1	2	4	4	3	4	4	4
142	Gogo	1	1	2	4	3	3	3	3	3
143	Dadang	1	2	4	4	4	4	3	3	4
144	Bayu	1	1	2	3	3	3	3	3	3
145	Andi	1	1	2	4	2	3	4	4	4
146	Dede Tiara N.	2	1	2	4	2	3	4	4	3
147	Prita Kusumastuti H.	2	1	2	3	3	3	3	4	3
148	Amiruliah	2	2	3	4	3	3	4	4	4
149	Halimah	2	1	2	3	3	3	3	4	4
150	N.M	1	1	2	4	3	4	4	4	4

No.	Nama Responden	JK	Status	Usia	Kepuasan Kerja (Y)					
					KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	Rata"
1	Albi Rudiawan Saputra	1	1	2	3	3	4	3	3	2.33
2	N.M	1	1	2	4	3	4	4	4	2.78
3	Ilham Gadang	1	1	2	3	4	3	2	4	2.56
4	Farhan Finri Pradana	1	1	1	4	3	4	4	4	2.89
5	N.M	1	1	2	4	3	4	4	4	3.11
6	Adiyattama Satya	1	2	2	3	3	3	3	3	2.89
7	Nanda Noviyana	2	1	2	3	3	3	3	3	3.00
8	Nathaniel Hamonangan	1	1	2	3	3	3	3	3	3.00
9	Harinda Zahrizal Rahardjo	1	1	2	3	3	3	3	3	3.11
10	Desti	2	1	2	3	3	3	4	3	3.44
11	Achmad Fauzi Firdaus	1	1	2	3	3	3	3	4	3.44
12	Andri Pranoto	1	1	2	3	3	3	3	4	3.56
13	Kava Novel Deli Pratama	1	1	2	3	4	3	3	3	3.67
14	Reswandha Adam Ardiyono	1	1	1	4	3	4	4	4	4.00
15	Risnawati	2	1	2	3	2	3	3	4	3.89
16	Rizky Zalianty	2	1	2	3	2	3	3	3	3.89
17	Muhammad Rizqi Khafifi	1	1	2	4	4	4	4	4	4.56
18	Yudha Aji	1	1	3	3	3	3	3	3	4.22
19	N.M	2	1	2	4	2	4	4	4	4.67
20	Ardinan Rumpati. S	1	1	2	4	3	3	4	4	4.67
21	Gabuella Saline	2	1	2	3	3	3	3	3	4.56
22	M.B. Bakhri	1	1	2	3	3	3	3	3	4.56
23	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	4.78
24	Saripah Fauziah	2	1	2	3	3	3	3	3	4.89
25	Franky Anggreiawan	1	1	3	4	4	4	4	4	5.56
26	Ovi	2	1	1	3	3	3	3	3	5.00
27	Ari Dewanto	1	1	2	4	3	4	3	4	5.44
28	M. Iqbal R.	1	1	2	3	3	3	3	3	5.22
29	Trya Nur Haliza	2	1	2	3	4	4	4	4	5.89
30	Nur Wijayanti	2	1	2	3	3	4	3	3	5.67
31	N.M	2	1	3	4	2	3	3	3	5.78
32	Rangga Bayu S.	1	1	3	3	3	3	3	3	5.78
33	Feni Febriana	2	1	2	3	2	2	3	3	5.67
34	N.M	1	1	2	4	4	3	3	2	6.00

35	Luluk Larasati	2	1	2	3	3	3	3	3	6.11
36	Hansen Kant Wee Han	1	1	2	4	3	3	3	3	6.22
37	Charlan Sitompul	1	1	2	3	3	3	3	3	6.22
38	Jujun Kurniarty	2	1	2	3	2	3	3	3	6.33
39	Mustika Zuhriah	2	1	2	4	3	3	3	3	6.67
40	Firza Kemala P.	2	1	1	4	1	4	4	4	6.78
41	Laras	2	1	1	3	4	3	3	4	6.89
42	Iqbal	1	1	2	3	3	3	3	3	6.78
43	William	1	1	4	4	4	4	4	4	7.67
44	Muhammad	1	1	3	3	3	3	3	3	7.11
45	Christian	1	1	3	4	2	3	4	3	7.33
46	Yosia	1	1	2	4	3	4	4	4	7.67
47	N.M	1	1	2	2	4	4	4	4	7.67
48	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	7.56
49	N.M	2	1	2	2	3	3	3	3	7.56
50	Ningsih	2	1	1	4	3	3	4	4	8.00
51	Gaby	2	1	2	2	2	3	3	3	7.67
52	Risaldy	1	1	2	3	1	4	4	4	8.00
53	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	8.00
54	N.M	2	1	3	3	3	4	3	3	8.44
55	Abdul	1	1	2	3	2	3	3	3	8.11
56	Jaya N.	1	1	2	3	3	4	4	4	8.67
57	N.M	2	1	2	4	4	4	4	4	9.11
58	Sarah	2	1	2	3	2	4	3	3	8.67
59	Wahyuni	2	1	2	4	3	3	3	3	8.89
60	Monika	2	1	2	3	2	3	3	3	8.78
61	Dewi	2	1	2	3	2	3	3	3	8.89
62	N.M	2	1	3	2	2	3	3	3	9.00
63	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	9.22
64	N.M	2	1	2	4	3	3	3	3	9.44
65	N.M	2	1	2	3	3	3	3	4	9.56
66	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	9.56
67	Endang	2	1	2	3	3	4	4	4	10.00
68	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	9.67
69	Nadia	2	1	2	4	2	3	3	3	9.89
70	M. Ghilang	1	1	2	4	3	3	4	4	10.22
71	N.M	1	1	3	4	2	3	4	4	10.33
72	Alvira Saskia P.	2	1	2	3	2	3	3	3	10.11
73	Eliawati	1	2	5	2	2	2	2	2	10.11
74	Agus	1	1	2	1	2	1	2	1	9.44
75	Putri Lenggo Geni	2	1	2	4	3	4	4	4	11.00
76	Abdulah Kamarni	1	1	2	3	3	3	3	3	10.56

77	Novi Susanti	2	2	3	3	3	3	3	3	11.00
78	Georgius M.	1	2	2	3	1	4	4	4	11.00
79	Marchel Louis Limiano	1	1	2	4	3	4	4	4	11.33
80	Gus Tomi Prayogo	1	1	2	3	3	3	4	4	11.22
81	Miftakhu Rohman	1	1	2	3	3	3	3	3	11.11
82	Dede Herdiansyah	1	2	4	3	3	3	4	3	11.67
83	Willy Stefanus	1	1	2	3	3	3	3	3	11.33
84	N.M	1	1	2	2	2	3	3	3	11.22
85	N.M	2	1	3	4	4	4	3	3	12.11
86	Mehara Firdaus	2	1	2	3	3	3	3	3	11.78
87	Mega Septian U.	2	1	2	3	2	3	3	3	11.78
88	Andriyani	2	1	2	3	2	3	3	3	11.89
89	Dananto	1	1	2	2	2	3	3	3	11.78
90	Veni Helen	2	1	2	3	3	3	3	3	12.22
91	N.M	2	1	2	3	3	3	4	3	12.44
92	Keisia Christea	2	1	2	4	3	4	4	3	12.78
93	Isnaeni Zakia	2	2	3	3	3	3	3	3	12.78
94	Deva Astuti	2	1	2	4	3	4	4	3	13.00
95	Varianto Willordi	1	1	2	3	3	3	3	4	12.78
96	Fajar Wakhi D.	2	1	2	3	1	2	3	3	12.56
97	N.M	1	2	5	3	3	3	3	3	13.33
98	N.M	1	2	5	3	3	3	3	3	13.44
99	N.M	1	2	4	3	3	3	3	3	13.44
100	N.M	1	1	3	3	3	3	3	3	13.33
101	N.M	1	1	3	3	3	3	4	4	13.67
102	N.M	1	2	5	3	3	3	4	4	14.11
103	M. Yudha Yudistira	1	1	3	3	4	3	4	3	13.89
104	Fijri F. H	1	1	2	4	3	3	4	3	13.89
105	Sepradebe	1	1	3	3	4	4	4	4	14.33
106	Kristian Hardi	1	1	2	3	2	3	3	3	13.78
107	N.M	2	1	2	4	4	4	4	4	14.67
108	N.M	1	1	2	3	2	3	3	3	14.00
109	Erwin Hilman N.	1	1	4	4	2	3	3	4	14.56
110	Bagus S.	1	1	3	4	4	4	4	4	15.00
111	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	14.44
112	N.M	1	1	4	3	4	3	3	3	14.89
113	Arip Santoso	1	1	2	3	3	3	3	3	14.67
114	Nugi Zanuarbahru	1	1	2	3	2	4	3	3	14.78
115	Andre Armenius Priatna	1	1	2	1	1	3	3	3	14.44
116	N.M	1	2	2	3	3	3	3	3	15.11
117	N.M	2	1	2	3	3	3	3	3	15.22

118	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	15.22
119	N.M	1	1	2	3	3	3	3	3	15.33
120	N.M	2	1	2	3	3	3	4	3	15.67
121	Ricky Pebri R.S	1	1	2	3	3	3	3	4	15.67
122	N.M	1	1	2	3	3	3	3	4	15.78
123	Yudistira	1	1	2	3	4	3	3	3	15.89
124	Firdaus	1	1	1	4	3	4	4	4	16.22
125	Yolanda Krisna D.	2	1	2	3	2	3	3	4	16.11
126	Jelita Martaulina	2	1	2	3	3	4	3	3	16.33
127	Rizkita Windiyaningrum	2	1	3	4	2	3	3	3	16.44
128	N.M	1	1	3	3	3	3	3	3	16.44
129	Renita Febriana	2	1	2	3	2	2	3	3	16.33
130	N.M	1	1	2	4	4	3	3	2	16.67
131	Annisa Kusumawati	2	1	2	3	3	3	3	3	16.78
132	M. Pendi	1	1	2	4	3	3	3	3	16.89
133	Edi Junaedi	1	1	2	3	3	3	3	3	16.89
134	Juliana	2	1	2	3	2	3	3	3	17.00
135	Ulfi Fitria P.	2	1	2	4	3	3	3	3	17.33
136	Ambarwati Putri	2	1	2	4	3	4	4	4	17.78
137	Harzizah Arifin	1	1	2	3	3	3	3	3	17.33
138	Anissa Yuliana Ica	2	2	3	3	3	3	3	3	17.78
139	M. Onky Miranda	1	2	2	3	1	4	4	4	17.78
140	Edi Siswanto	1	1	2	4	3	4	4	4	18.11
141	Agung Jordam	1	1	2	3	3	3	4	4	18.00
142	Gogo	1	1	2	3	3	3	3	3	17.89
143	Dadang	1	2	4	3	3	3	4	3	18.44
144	Bayu	1	1	2	3	3	3	3	3	18.11
145	Andi	1	1	2	2	2	3	3	3	18.00
146	Dede Tiara N.	2	1	2	3	3	3	3	3	18.44
147	Prita Kusumastuti H.	2	1	2	3	3	3	4	3	18.67
148	Amiruliah	2	2	3	4	3	4	4	3	19.22
149	Halimah	2	1	2	3	3	3	3	3	18.78
150	N.M	1	1	2	4	3	4	4	3	19.11

Lampiran 6

Data Karakteristik 150 Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	86	57,3%
2	Perempuan	64	42,7%
TOTAL		150	100%

Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	<20	7	4,7%
2	20-25	112	74,7%
3	26-30	21	14,0%
4	31-35	6	4,0%
5	36-40	4	2,7%
6	41-50	0	0%
7	51-60	0	0%
8	>60	0	0%
TOTAL		150	100%

Responden Berdasarkan Status

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	135	90%
2	Menikah	15	10%
TOTAL		150	100%

Lampiran 7

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WFC ^b		Enter

a. Dependent Variable: SK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.239	.37002

a. Predictors: (Constant), WFC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.548	1	6.548	47.827	.000 ^b
	Residual	20.263	148	.137		
	Total	26.811	149			

a. Dependent Variable: SK

b. Predictors: (Constant), WFC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.315	.227		5.796	.000
	WFC	.505	.073	.494	6.916	.000

a. Dependent Variable: SK

Model 2

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: MK
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.061 ^a	.004	-.003	.44202

- a. Predictors: (Constant), SK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.107	1	.107	.547	.461 ^b
	Residual	28.917	148	.195		
	Total	29.024	149			

- a. Dependent Variable: MK
- b. Predictors: (Constant), SK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.942	.248		11.877	.000
	SK	.063	.085	.061	.740	.461

- a. Dependent Variable: MK

Model 3

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.390	.27671

a. Predictors: (Constant), MK, SK, WFC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.527	3	2.509	32.769	.000 ^b
	Residual	11.179	146	.077		
	Total	18.706	149			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MK, SK, WFC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.739	.230		7.550	.000
	WFC	.132	.064	.155	2.068	.040
	SK	-.150	.062	-.179	-2.435	.016
	MK	.475	.052	.591	9.044	.000

a. Dependent Variable: KK