

DUAL CAREER MEN

CONSEQUENCES OF WORK-FAMILY CONFLICT

KK

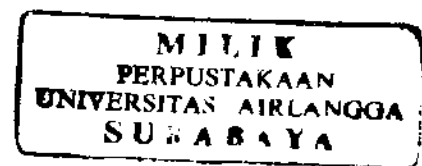
TE 28/02

SUK

P

**TESIS**

**PERBANDINGAN PENGARUH ANTAR VARIABEL ANTESEDEN DAN  
KONSEKUENSI DARI KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA ANTARA  
*DUAL-CAREER MEN* DAN *TRADITIONAL-CAREER MEN*  
DI JAKARTA**



**I MADE SUKRESNA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2002**

**PERBANDINGAN PENGARUH ANTAR VARIABEL ANTESEDEN DAN  
KONSEKUENSI DARI KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA ANTARA  
*DUAL-CAREER MEN* DAN *TRADITIONAL-CAREER MEN*  
DI JAKARTA**

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister  
dalam Program Studi Ilmu Manajemen  
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh :

**I MADE SUKRESNA**  
NIM 099913436 / M



PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
Tanggal 2 September 2002

Lembar pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI  
TANGGAL 16 AGUSTUS 2002

Oleh

Pembimbing



Dra. Psi. Siti Sulasmi, M.Sc.  
NIP 131 787 690

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen  
Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Dr. Sri Gunawan, M.Com  
NIP 131 653 420

Telah diuji pada

Tanggal 2 September 2002

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE

Anggota : 1. Dra.Psi. Siti Sulasmi, M.Sc.

2. Drs.Ec. Achmadi, MS

3. Y. Lilik Rudianto, SE, MBA

4. Dra. Ec. Praptini Yulianti, M.Si.



## UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadiran Ida Sang Hyang Widi Wasa atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Terima kasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Ibu Dra. Psi. Siti Sulasmi, M.Sc, Pembimbing yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan dorongan, bimbingan, dan sarannya.

Saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Pemerintah Republik Indonesia cq Menteri Pendidikan Nasional melalui Proyek DUE Ditjen Dikti yang telah memberikan beasiswa studi Program Pascasarjana S2.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
3. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Airlangga atas kesempatan menjadi mahasiswa Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk mengikuti pendidikan program Magister.
5. Yayasan Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia dan Bank of Tokyo-Mitsubishi atas bantuan beasiswa penelitian sehingga meringankan beban saya dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Dr. Christopher Alan Higgins (Richard Ivey School of Business, Canada) atas bantuan yang sangat penting lewat konsultasi jarak jauh, kiriman kuesioner, dan perhatiannya sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
7. Dr. T. Hani Handoko, MBA; Drs. A. Budi Purnomo, MA; Dr. BM Purwanto, MBA (Fakultas Ekonomi UGM), Prof. Dr. Sutrisno Hadi, MA (Fakultas Psikologi UGM), dan Dr. Augusty T. Ferdinand, MBA (Fakultas Ekonomi Undip) atas diskusi-diskusi penting dengan saya yang sangat membantu dalam proses penyelesaian tesis ini. Saya sangat menghargai kesediaan Bapak-Bapak menyempatkan diri untuk menerima saya berdiskusi dengan tulus tanpa pamrih apapun.
8. Renny, PPA FE UGM dan Aliman, FE UGM atas diskusinya dengan saya yang sangat membantu proses penyelesaian tesis ini.
9. PT Gaya Motor, Jakarta atas kesediaannya mengizinkan karyawannya secara formal untuk menjadi responden penelitian ini.
10. Rekan-rekan saya: Pak Agus S. (UPN Yogyakarta), Ibu Mu'min (UMU Gresik), Ibu Hariyati (Unesa Surabaya), Pak Gendy (Unitomo Surabaya), Reza M. (Hudson Advisors, Jakarta), Heno A. (Mitsui Leasing Capital, Jakarta), Bli Made B.P.A (Reuters, Jakarta), Andi S. (PricewaterhouseCoopers, Jakarta), Ryan R. (Bank Indonesia, Jakarta), Yudi A.N. (Ernst & Young, Jakarta), Mbok Sari (BCA, Jakarta), Bli Made Surya W. (PT Toyota Astra Motor, Jakarta), Pak Agus (AJB Bumiputera, Jakarta), Wayan Budi (PT Merpati Airlines, Jakarta), Mbak Yani (PT..., Jakarta), Anisah L. (Osram, Jakarta), Binanto S. (Depkeu, Jakarta), Eri P. (PT Indosat, Jakarta), Arif W.I. (PT Krama Yudha Tiga Berlian, Jakarta);

yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu menyebarkan kuesioner penelitian. Tanpa ketulusan bantuan anda semua, mustahil tesis ini dapat selesai.

11. Bapak, Ibu, adik-adik, kakak, dan saudara-saudara saya tercinta penghuni rumah Pogung Lor F 44, Jogja atas dukungan moril dan materil sehingga studi dan tesis dapat saya selesaikan.
12. Rekan-rekan selama studi S2: Hesti, Hendro, Pak Komang, Pak Sawal, Ilzar, Mbak Erni, Mbak Eka, Pak Bambang, Reza R., Mira, Musran dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terima kasih atas kelas yang lucu dan menyenangkan serta persahabatan yang tulus selama ini. Itu semua sangat mendukung saya untuk terus bersemangat menyelesaikan tesis ini.
13. Rekan-rekan kelas malam Program Studi Ilmu Manajemen, dimana penulis pernah mengulang satu mata kuliah, terutama Pak A. Nadjid. Terima kasih atas dorongan morilnya sehingga saya tetap bersemangat menyelesaikan tesis.
14. Pihak-pihak di Surabaya yang telah berperan besar bagi kelangsungan studi saya di Surabaya: Pak Nyoman Naya sekeluarga, Bli Ketut Sukerta sekeluarga, Bpk. Sungkono sekeluarga, Mas Didit sekeluarga, Pak Ketut Suatama dan anak-anak kos Jojoran I/63i periode th. 2000-2001, dan Bli Nyoman Arsa.
15. Pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.



## RINGKASAN

Sebagai replikasi dari penelitian yang dilakukan Higgins dan Duxbury (1992), tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hipotesis-hipotesis tentang perbedaan pengaruh antar variabel-variabel anteseden dan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*. Anteseden konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga, sedangkan konsekuensinya ialah kualitas kehidupan pekerjaan, kualitas kehidupan keluarga, dan kepuasan hidup. *Dual-career men* yaitu pria bekerja yang telah berkeluarga dengan istri yang juga bekerja di suatu organisasi, sedangkan *traditional-career men* adalah pria bekerja yang telah berkeluarga dengan istri yang semata-mata sebagai ibu rumah tangga.

Penelitian ini menggunakan instrumen dan model penelitian yang dikembangkan oleh Higgins dan Duxbury (1992). Responden penelitian yaitu 58 *dual-career men* dan 84 *traditional-career men* dari perusahaan-perusahaan berbagai macam industri di wilayah Jakarta. Uji hipotesis dilakukan dengan Uji-t bagi sampel independen, setelah hubungan kausal antar variabel dalam masing-masing sampel dipastikan signifikansinya melalui perhitungan *Structural Equation Modeling*.

Penelitian ini menghasilkan delapan hasil uji hipotesis yang tidak mendukung hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992). Hanya satu hasil uji hipotesis yang mendukung temuan Higgins dan Duxbury (1992) yaitu terjadinya pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*. Delapan hasil uji hipotesis lainnya terbagi atas tiga kategori, yaitu: (1) Tiga hasil yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*, yaitu dalam pengaruh negatif konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga, pengaruh positif kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup, serta dalam pengaruh positif kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup; (2) Empat hasil yang menunjukkan tiadanya perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*, yaitu dalam pengaruh positif konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga, pengaruh positif konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga, pengaruh negatif konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, serta dalam pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan; (3) Satu hasil yang tidak dapat diperbandingkan (*incomparable*) karena di satu sisi terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga pada *dual-career men*. Sementara itu di sisi lain, pada *traditional-career men* pengaruh tersebut tidak signifikan.

## ABSTRACT

As a replication of research by Higgins and Duxbury (1992), the main objective of this study is to test hypothesizes about differences between dual-career men and traditional-career men in the causal relationship of work-family conflict's antecedents and consequences. Antecedents of work-family conflict are work conflict and family conflict; meanwhile, the consequences are quality of work life, quality of family life, and life satisfaction. Dual-career men are married men who have a working wife and at least one child. Traditional-career men are married men who have a housewife and also have at least one child.

The study uses instruments and research's model developed by Higgins and Duxbury (1992). Respondents are 58 dual-career men and 84 traditional-career men who worked in the companies from a broad range of industries around Jakarta. Hypothesizes tested using 'independent samples' t-test, after significances of the causal relationships between variables have been examined using Structural Equation Modeling.

This study produces eight hypothesizes' test result which did not support study by Higgins and Duxbury (1992). Only one finding supports Higgins and Duxbury's (1992) findings, that there is a stronger positive effect from work conflict to work-family conflict for dual-career men than for traditional-career men. The remainder findings divided into three categories: (1) Three findings show significant differences between dual-career men and traditional-career men, that are in the negative effect from work conflict to quality of family life, positive effect from quality of work life to life satisfaction, and positive effect from quality of family life to life satisfaction; (2) Four findings show insignificant differences between dual-career men and traditional-career men, that are in the positive effect from work conflict to family conflict, positive effect from family conflict to work-family conflict, negative effect from work conflict to quality of work life, and in the negative effect from work-family conflict to quality of work life; (3) One finding which is incomparable because at one side there is a significant negative effect from work-family conflict to quality of family life on dual-career men, but at the other side those effect is insignificant on traditional-career men.

**Key words :** antecedents, consequences, dual-career men, traditional-career men, independent samples t-test, Structural Equation Modeling, work conflict, family conflict, work-family conflict, quality of work life, quality of family life, life satisfaction.

↓



## DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan.....	i
Sampul Dalam.....	ii
Prasyarat Gelar.....	iii
Persetujuan.....	iv
Penetapan Panitia Penguji.....	v
Ucapan Terima Kasih.....	vi
Ringkasan.....	viii
Abstrak.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	12
2.1.1 Penelitian Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian, dan Mossholder (1989).....	12
2.1.2 Penelitian Higgins dan Duxbury (1992).....	13
2.2 Definisi Konflik.....	14
2.3 Konflik dalam Individu.....	15
2.3.1 Konflik yang Terkait dengan Frustrasi.....	15
2.3.2 Konflik yang Terkait dengan Tujuan.....	16
2.3.3 Konflik Peran dan Ambiguitas.....	16
2.4 Konflik antar Individu.....	18
2.5 Konflik antar Kelompok.....	19
2.6 Konflik Organisasional.....	19
2.7 Peran Konflik dalam Organisasi Modern.....	20
2.8 Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	21
2.9 Antecedent Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	23
2.9.1 Konflik Pekerjaan.....	23
2.9.2 Konflik Keluarga.....	24
2.10 Konsekuensi Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	25
2.10.1 Kualitas Kehidupan Pekerjaan.....	25
2.10.2 Kualitas Kehidupan Keluarga.....	26
2.10.3 Kepuasan Hidup.....	27
2.11 Pengaruh antar Variabel Antecedent dan Konsekuensi dari Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	27
2.11.1 Konflik Pekerjaan sebagai Prediktor Konflik Keluarga.....	27

2.11.2	Konflik Pekerjaan sebagai Prediktor Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	29
2.11.3	Konflik Keluarga sebagai Prediktor Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	32
2.11.4	Konflik Pekerjaan dan Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai Prediktor Kualitas Kehidupan Pekerjaan.....	33
2.11.5	Konflik Keluarga dan Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai Prediktor Kualitas Kehidupan Keluarga.....	36
2.11.6	Kualitas Kehidupan Pekerjaan dan Kualitas Kehidupan Keluarga sebagai Prediktor Kepuasan Hidup.....	38
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....		41
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
3.2	Hipotesis Penelitian.....	42
BAB IV. METODE PENELITIAN.....		44
4.1	Desain Penelitian.....	44
4.2	Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	44
4.3	Variabel Penelitian.....	47
4.3.1	Klasifikasi Variabel.....	47
4.3.2	Definisi Operasional Variabel.....	48
4.4	Instrumen Penelitian.....	52
4.4.1	Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	53
4.5	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
4.6	Prosedur Pengumpulan Data.....	55
4.7	Cara Analisis Data.....	55
BAB V. ANALISIS HASIL PENELITIAN.....		63
5.1	Data Penelitian.....	63
5.1.1	Hasil Pengumpulan Data.....	63
5.1.2	Karakteristik Responden.....	64
5.2	Analisis dan Hasil Penelitian.....	66
5.2.1	Uji Validitas.....	67
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	73
5.2.3	Evaluasi atas Asumsi Normalitas.....	74
5.2.4	Evaluasi <i>Goodness-of-Fit</i> Model.....	75
5.2.5	Modifikasi Model.....	76
5.2.5.1	Kelompok <i>Dual-Career Men</i> .....	76
5.2.5.2	Kelompok <i>Traditional-Career Men</i> .....	77
5.2.6	Uji Pengaruh antar Variabel.....	79
5.2.6.1	Kelompok <i>Dual-Career Men</i> .....	79
5.2.6.2	Kelompok <i>Traditional-Career Men</i> .....	82

5.2.7 Analisis Hasil Hipotesis.....	85
5.2.7.1 Hipotesis 1.....	86
5.2.7.2 Hipotesis 2.....	86
5.2.7.3 Hipotesis 3.....	87
5.2.7.4 Hipotesis 4.....	87
5.2.7.5 Hipotesis 5.....	87
5.2.7.6 Hipotesis 6.....	89
5.2.7.7 Hipotesis 7.....	90
5.2.7.8 Hipotesis 8.....	90
5.2.7.9 Hipotesis 9.....	91
<b>BAB VI. PEMBAHASAN.....</b>	<b>92</b>
6.1 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis.....	92
6.1.1 Hipotesis 1.....	92
6.1.2 Hipotesis 2.....	93
6.1.3 Hipotesis 3.....	94
6.1.4 Hipotesis 4.....	94
6.1.5 Hipotesis 5.....	95
6.1.6 Hipotesis 6.....	97
6.1.7 Hipotesis 7.....	98
6.1.8 Hipotesis 8.....	99
6.1.9 Hipotesis 9.....	100
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	101
<b>BAB VII. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>102</b>
7.1 Simpulan.....	102
7.2 Saran.....	106
7.2.1 Bagi Praktisi Sumber Daya Manusia.....	106
7.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>113</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 : Langkah-langkah pengujian model.....	56
Tabel 4.2 : Kriteria tingkat penerimaan model.....	60
Tabel 5.1 : Hasil pengumpulan data.....	63
Tabel 5.2 : Profil responden penelitian.....	65
Tabel 5.3 : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan.....	67
Tabel 5.4 : Hasil uji validitas variabel konflik keluarga.....	68
Tabel 5.5 : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dimensi ketegangan peran pekerjaan dan keluarga.....	69
Tabel 5.6 : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dimensi interferensi antara pekerjaan dan keluarga.....	70
Tabel 5.7 : Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan pekerjaan.....	71
Tabel 5.8 : Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan keluarga.....	71
Tabel 5.9 : Hasil uji validitas variabel kepuasan hidup dimensi suasana hati tertentu.....	72
Tabel 5.10 : Hasil uji validitas variabel kepuasan hidup dimensi kepuasan hidup secara umum.....	73
Tabel 5.11 : Hasil uji reliabilitas.....	73
Tabel 5.12 : Evaluasi normalitas data.....	74
Tabel 5.13 : Indeks <i>goodness-of-fit</i> .....	75
Tabel 5.14 : Hasil perbandingan antar model pada kelompok <i>dual-career men</i> .....	77
Tabel 5.15 : Hasil perbandingan antar model pada kelompok <i>traditional-career men</i> .....	78
Tabel 5.16 : Uji pengaruh antar variabel kelompok <i>dual-career men</i> .....	79
Tabel 5.17 : Uji pengaruh antar variabel kelompok <i>traditional-career men</i> .....	82
Tabel 5.18 : Hasil uji hipotesis.....	85
Tabel 5.19 : Hasil uji-t dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga dan kualitas kehidupan pekerjaan.....	88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1: Model penelitian oleh Higgins dan Duxbury (1992).....	4
Gambar 3.1: Model penelitian kelompok sampel <i>dual-career men</i> dan <i>traditional-career men</i> .....	41
Gambar 4.1: Diagram alur model struktural pengaruh antar variabel anteseden dan konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga.....	58
Gambar 5.1: Jumlah dan persentase kelompok responden.....	64
Gambar 5.2: Diagram alur pengaruh antar variabel kelompok <i>dual-career men</i> .....	81
Gambar 5.3: Diagram alur pengaruh antar variabel kelompok <i>traditional-career men</i> .....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner penelitian.....	113
Lampiran 2a : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan- kelompok <i>dual-career men</i> .....	122
Lampiran 2b : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	126
Lampiran 3a : Hasil uji validitas variabel konflik keluarga- kelompok <i>dual-career men</i> .....	130
Lampiran 3b : Hasil uji validitas variabel konflik keluarga- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	133
Lampiran 4a : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dimensi ketegangan peran pekerjaan dan keluarga- kelompok <i>dual-career men</i> .....	136
Lampiran 4b : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dimensi ketegangan peran pekerjaan dan keluarga- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	140
Lampiran 5a : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dimensi interferensi antara pekerjaan dan keluarga- kelompok <i>dual-career men</i> .....	144
Lampiran 5b : Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dimensi interferensi antara pekerjaan dan keluarga- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	148
Lampiran 6a : Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan pekerjaan- kelompok <i>dual-career men</i> .....	151
Lampiran 6b : Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan pekerjaan- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	155
Lampiran 7a : Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan keluarga- kelompok <i>dual-career men</i> .....	159
Lampiran 7b : Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan keluarga- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	163
Lampiran 8a : Hasil uji validitas variabel kepuasan hidup dimensi suasana hati tertentu- kelompok <i>dual-career men</i> .....	167
Lampiran 8b : Hasil uji validitas variabel kepuasan hidup dimensi suasana hati tertentu- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	171
Lampiran 9 : Hasil uji validitas variabel kepuasan hidup- dimensi kepuasan hidup secara umum.....	175
Lampiran 10a : Hasil uji reliabilitas kelompok <i>dual-career men</i> .....	176
Lampiran 10b : Hasil uji reliabilitas kelompok <i>traditional-career men</i> .....	178
Lampiran 11a : Hasil evaluasi normalitas data kelompok <i>dual-career men</i> .....	180
Lampiran 11b : Hasil evaluasi normalitas data kelompok <i>traditional-career men</i> .....	182
Lampiran 12a : Hasil perhitungan <i>structural equation modeling</i> - kelompok <i>dual-career men</i> .....	184

Lampiran 12b : Hasil perhitungan <i>structural equation modeling</i> - kelompok <i>traditional-career men</i> .....	188
Lampiran 13a : Hasil perhitungan <i>structural equation modeling</i> model modifikasi 1- kelompok <i>dual-career men</i> .....	192
Lampiran 13b : Hasil perhitungan <i>structural equation modeling</i> model modifikasi 1- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	196
Lampiran 14a : Hasil perhitungan <i>structural equation modeling</i> model modifikasi 2- kelompok <i>dual-career men</i> .....	200
Lampiran 14b : Hasil perhitungan <i>structural equation modeling</i> model modifikasi 2- kelompok <i>traditional-career men</i> .....	204
Lampiran 15 : Hasil perhitungan uji-t dalam hubungan kausal variabel-variabel penelitian.....	208
Lampiran 16 : Hasil uji-t dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga dan kualitas kehidupan pekerjaan.....	212



**BAB I****PENDAHULUAN**

<p style="text-align: center;"><b>M I L I K</b>  <b>PERPUSTAKAAN</b>  <b>UNIVERSITAS AIRLANGGA</b>  <b>S U R A B A Y A</b></p>
--

**1.1 Latar Belakang**

Sejak tahun 1980 telah terjadi peningkatan signifikan dalam tingkat partisipasi kerja wanita di Indonesia, terutama pada kelompok wanita yang berkeluarga. Lebih lanjut, akibat proporsi wanita yang bekerja meningkat maka proporsi wanita yang aktivitas utamanya semata-mata sebagai ibu rumah tangga juga menurun (Singarimbun, 1999). Fenomena tersebut berdampak pada berubahnya struktur dalam keluarga. Studi oleh Wirutomo (1994) menunjukkan berbagai kecenderungan perubahan struktur dalam keluarga di Indonesia, yaitu munculnya fenomena keluarga kecil (*nuclear family*), perubahan pola kerja wanita, munculnya gejala “keluarga berkarir ganda”, dan kemungkinan meningkatnya perceraian. Dua di antara kecenderungan tersebut, yaitu perubahan pola kerja wanita dan munculnya gejala “keluarga berkarir ganda”, yang bersumber dari masuknya sang istri dalam pekerjaan di luar rumah telah menunjukkan betapa masyarakat Indonesia sedang berada dalam masa transisi. Perempuan mulai menganggap (dan dianggap) perlu untuk bekerja menopang kehidupan ekonomi keluarga, hanya saja sebagian besar dari mereka masih terkesan “ragu-ragu” untuk berkarir. Seolah-olah terdapat suatu persepsi bahwa meniti suatu karir berarti menomorduakan keluarga. Namun, lambat laun, secara sosiologis situasi ini hanya bersifat sementara. Bagaimanapun, di negara maju sekalipun, secara instinktif wanita masih memiliki komitmen tinggi terhadap keluarganya terutama terhadap anaknya. Dampak lanjutan dari munculnya fenomena “keluarga berkarir ganda” adalah cenderung meningkatnya konflik yang terjadi



antara kepentingan pekerjaan dan keluarga karena suami dan istri berusaha memenuhi permintaan yang tidak sesuai antara domain pekerjaan dan keluarga (Duxbury dan Higgins, 1991).

Bagi organisasi, khususnya organisasi bisnis, konflik pekerjaan-keluarga sangat penting diperhatikan karena konflik tersebut dapat berdampak pada meningkatnya risiko kesehatan bagi orang tua yang bekerja, memburuknya kinerja peran sebagai orang tua, penurunan produktivitas, kelambanan, absensi, *turnover*, moral kerja yang buruk, berkurangnya kepuasan hidup, dan turunnya kesehatan mental (Greenhaus dan Beutell; Kelly dan Voydanoff, Near, Rice, dan Hunt; Pleck; Pleck, Staines, dan Lang; Portner dalam Duxbury dan Higgins, 1991). Berbagai konsekuensi negatif tersebut menunjukkan pentingnya pemahaman lebih lanjut atas keterkaitan antara pekerjaan dan keluarga. Lebih lanjut, pemahaman atas dampak-dampak negatif tersebut bila ditindaklanjuti dengan perancangan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang responsif terhadap isu pekerjaan-keluarga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Perry-Smith dan Blum (2000) menemukan bahwa sekumpulan paket kebijakan menyangkut isu pekerjaan-keluarga berhubungan secara positif dengan kinerja perusahaan. Secara spesifik, organisasi yang mempunyai perhatian mendalam pada kebijakan yang berkaitan dengan isu pekerjaan-keluarga mempunyai tingkat kinerja organisasional, kinerja pasar, dan pertumbuhan keuntungan-penjualan yang lebih tinggi. Paket kebijakan mengenai isu pekerjaan-keluarga dapat meningkatkan tanggung jawab dan perhatian organisasi terhadap karyawan karena kebijakan-kebijakan tersebut berfungsi sebagai simbol-simbol positif bagi para karyawan. Lebih jauh lagi, paket kebijakan yang berkaitan dengan isu konflik pekerjaan-

keluarga dapat merupakan sebuah sumber bagi keunggulan kompetitif dalam iklim persaingan bisnis.

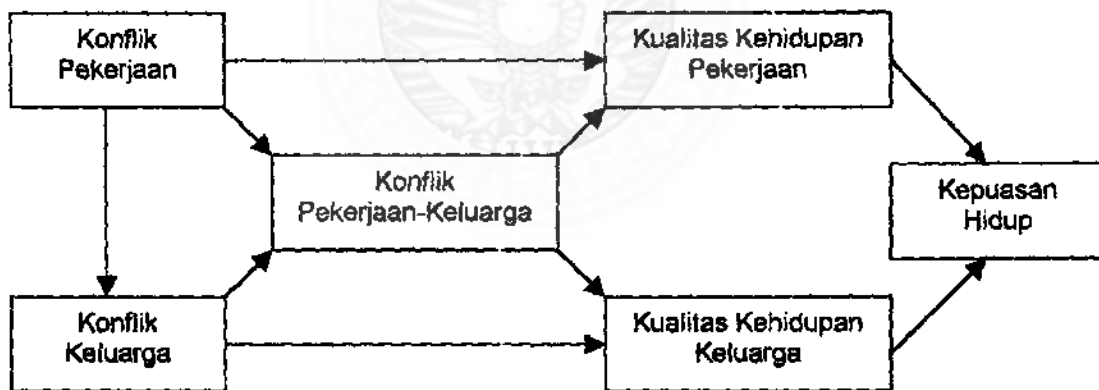
Sampai saat ini, banyak penelitian tentang bentuk keluarga berpenghasilan ganda memusatkan perhatian pada dampak karir pekerjaan istri bagi dirinya sendiri serta anak-anaknya, namun masih jarang yang melihat konsekuensi pekerjaan istri tersebut pada suami (Parasuraman et al., 1989; Booth; Fendrick dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Suami, dalam keluarga yang berpenghasilan ganda, masih jarang dimengerti lebih jauh kesejahteraannya, meskipun masih memegang porsi mayoritas dalam angkatan kerja. Sementara itu di Indonesia, dalam penelitian Adioetomo & Eggleston (1998), banyak wanita yang diteliti bekerja hanya untuk membantu suaminya, meskipun penghasilan sang istri melebihi suaminya. Hal ini diperkirakan merefleksikan konteks budaya dan agama, dimana pria ditempatkan sebagai kepala ekonomi bagi rumah tangga dan diharapkan untuk menafkahi keluarganya. Baik suami maupun istri yang diwawancarai mengatakan bahwa urusan ekonomi rumah tangga merupakan tanggung jawab sang suami. Di sini, tersirat posisi suami dalam keluarga dipandang sangat tinggi dalam budaya bangsa Indonesia.

Studi-studi mengenai konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi suami mengindikasikan potensi dampak yang merugikan dari pekerjaan istri terhadap kesejahteraan suami dan kemampuan suami untuk mengelola peran dalam pekerjaan dan keluarga (Higgins dan Duxbury, 1992). Seluruh studi tersebut selalu membandingkan antara suami yang istrinya juga bekerja di luar rumah dengan suami yang istrinya menjadi ibu rumah tangga semata. Penelitian terakhir yang berkaitan dengan hal ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Higgins dan Duxbury (1992) di Amerika Utara, mengenai perbedaan antara *dual-career men* dan *traditional career-*

*men* dalam anteseden dan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga. *Dual-career men* didefinisikan sebagai suami yang bekerja sebagai profesional atau manajer, mempunyai anak, dan istri yang juga bekerja sebagai profesional atau dalam posisi manajerial. Sedangkan *traditional-career men* yaitu suami yang bekerja sebagai profesional atau manajer, mempunyai anak-anak dan istri sebagai ibu rumah tangga semata.

Model yang dipergunakan dalam penelitian tersebut merupakan pengembangan dari model Kopelman, Greenhaus, dan Connoly (1983), guna membandingkan tanggapan dari sampel sebanyak 136 *dual-career men* dan 137 *traditional career-men*. Model tersebut dipaparkan dalam Gambar 1.1 berikut ini:

**Gambar 1.1**  
**Model Penelitian oleh Higgins dan Duxbury**



Sumber: Higgins dan Duxbury (1992)

Berdasarkan model tersebut, dibangun sembilan hubungan antar variabel anteseden dan konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga. Anteseden tersebut yaitu variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga, sedangkan konsekuensinya yaitu kualitas kehidupan pekerjaan, kualitas kehidupan keluarga, dan kepuasan hidup. Simpulan yang didapatkan dari hasil perbandingan antara dua kelompok sampel penelitian dalam kesembilan hipotesis tersebut yaitu bahwa karir pekerjaan istri

berdampak signifikan terhadap anteseden konflik pekerjaan-keluarga. Dampak tersebut yaitu *dual-career men* mengalami limpahan (*spillover*) negatif yang signifikan dari domain pekerjaan. Diperkirakan penyebab limpahan tersebut yaitu kurangnya fleksibilitas struktural di tempat kerja, kebijakan organisasional yang ketinggalan zaman karena tetap mendasarkan diri pada mitos “dunia yang terpisah” (antara domain pekerjaan dan keluarga), dan kurangnya dukungan sosial bagi peran *dual-career men*. Selain itu, istri yang terialu sibuk dengan karirnya memperburuk dampak negatif limpahan domain pekerjaan suami terhadap domain keluarga.

Masih jaranganya studi tentang dampak konflik pekerjaan-keluarga bagi suami, bukti penelitian yang menunjukkan sangat tingginya posisi suami dalam keluarga di Indonesia, dan besarnya kemungkinan terjadi konflik pekerjaan-keluarga, melandasi keinginan untuk meneliti konflik pekerjaan-keluarga pada pria yang telah menikah di Indonesia. Penelitian Higgins dan Duxbury (1992), sebagai penelitian terakhir yang berhasil ditemukan mengenai konflik pekerjaan-keluarga pada suami, akan direplikasi (diteliti ulang) pada situasi di Indonesia.

Konflik pekerjaan-keluarga tersebut diperkirakan umumnya terjadi di kota besar, karena itu kota Jakarta, sebagai kota bisnis terbesar di Indonesia akan menjadi lokasi penelitian ini. Sebagai kota terbesar, kepadatan penduduknya tertinggi bila dibandingkan dengan kota-kota lain di Indonesia (Singarimbun, 1999). Penyebab utamanya adalah daya tarik ekonomi, dimana diperkirakan sekitar 80 persen dari total dana nasional terpusat di Jakarta (Mokoginta, 1999: 69). Dengan akitivitas perekonomian yang sangat tinggi sementara daya dukung fasilitas publik kurang, salah satu akibatnya adalah banyaknya kawasan macet lalu lintas yang semakin menyebar ke berbagai pelosok kota (Mokoginta, 1999: 201). Hal ini menimbulkan

kendala waktu dan mobilitas kerja bagi para karyawan dan pelaku bisnis. Selain itu, sebagai kota bisnis terbesar, diperkirakan pula bahwa di Jakarta tingkat persaingan bisnis sangat tajam sehingga menuntut seluruh pelaku bisnis dan karyawan untuk memaksimalkan kinerja pekerjaannya. Tuntutan tersebut sangat mungkin menguras fisik dan mental mereka. Kendala waktu dan tuntutan maksimalisasi kinerja pekerjaan merupakan dua hal yang menjadi sumber konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus dan Beutell dalam Greenhaus, Callanan, dan Godshalk, 2000: 291).

Bertitiktolak dari paparan di atas, maka dalam penelitian ini akan dibahas apakah terdapat perbedaan pengaruh antar variabel anteseden dan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga antara suami yang istrinya juga bekerja di luar rumah (*dual-career men*) dan suami bekerja yang istrinya ibu rumah tangga semata (*traditional-career men*) di Jakarta.

## 1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji perbandingan pengaruh antar variabel anteseden dan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*. *Dual-career men* yaitu pria atau suami yang bekerja sebagai profesional atau pada posisi manajerial, mempunyai anak, dan mempunyai istri yang juga bekerja di luar rumah sebagai profesional atau pada posisi manajerial. *Traditional-career men* yaitu pria atau suami yang bekerja sebagai profesional atau pada posisi manajerial, mempunyai anak, dan mempunyai istri sebagai ibu rumah tangga semata. Pekerjaan sebagai profesional diartikan sebagai pekerjaan yang berorientasi karir. Anteseden konflik pekerjaan-keluarga yaitu faktor-faktor yang mendahului munculnya konflik pekerjaan-keluarga. Sedangkan konsekuensi

merupakan akibat-akibat yang timbul dari konflik pekerjaan-keluarga. Berdasarkan model dari Higgins dan Duxbury (1992) yang menjadi acuan penelitian ini, anteseden konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga. Sedangkan konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga yaitu kualitas kehidupan pekerjaan, kualitas kehidupan keluarga, dan kepuasan hidup.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini diwujudkan dalam pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?
2. Apakah terdapat perbedaan pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?
3. Apakah terdapat perbedaan pengaruh konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?
4. Apakah terdapat perbedaan pengaruh konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?
5. Apakah terdapat perbedaan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?
6. Apakah terdapat perbedaan pengaruh konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?
7. Apakah terdapat perbedaan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?
8. Apakah terdapat perbedaan pengaruh kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?

9. Apakah terdapat perbedaan pengaruh kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup antara *dual-career men* dan *traditional-career men*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab beberapa permasalahan yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.
2. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.
3. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.
4. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.
5. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.
6. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.
7. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.
8. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.
9. Menguji secara empiris perbedaan pengaruh kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup antara *dual-career men* dan *traditional-career men*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Bagi para praktisi pengembangan sumber daya manusia dan organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam perancangan kebijakan program-program pengembangan sumber daya manusia yang responsif terhadap isu konflik pekerjaan-keluarga, terutama yang dihadapi oleh para karyawan pria yang telah menikah.

Bagi akademisi, penelitian ini memberikan penjelasan tentang terjadi atau tidaknya fenomena konflik pekerjaan-keluarga pada pria bekerja yang telah berkeluarga. Penjelasan tersebut dapat digunakan sebagai acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dalam lingkup topik konflik pekerja-keluarga.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan diorganisasikan dalam beberapa bahasan, yaitu (a) Uraian mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang paling relevan, (b) Uraian teori tentang konflik termasuk mengenai konflik pekerjaan-keluarga, (c) Uraian mengenai anteseden dan konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga, serta (d) Landasan teoritis mengenai hubungan antar variabel dalam anteseden dan konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga yang mendasari dirumuskannya hipotesis-hipotesis penelitian.

#### 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu

Sampai sekarang, telah banyak penelitian mengenai konflik pekerjaan-keluarga, seperti yang dilakukan oleh Yang et al. (2000); Milliken, Martins, dan Morgan (1998); Lambert (2000); Ayree (1992); Yasin (1998), dan lain-lain. Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan (*well-being*) suami ternyata masih inkonklusif (Parasuraman et al., 1989; Higgins dan Duxbury, 1992).

Beberapa bukti penelitian empiris tidak menemukan adanya perbedaan dalam kesejahteraan antara pria yang menikah dengan perempuan yang bekerja dan pria yang beristri ibu rumah tangga (Staines, Pottick, dan Fudge, 1986), dalam level depresi psikologis (Roberts dan O'Keefe dalam Parasuraman et al., 1989), penyesuaian perkawinan dan kepuasan perkawinan (Glenn dan Weaver; Locksley dalam Parasuraman et al., 1989; Staines, Pottick, dan Fudge, 1986), atau dalam

kebahagiaan secara menyeluruh (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman et al., 1989).

Sebaliknya, berbagai penelitian lain menemukan efek negatif yang kecil namun signifikan pada dampak pekerjaan istri terhadap kesejahteraan suami. Misalnya, suami dari istri yang bekerja ditemukan mengalami tekanan pekerjaan yang lebih kuat (Burke dan Weir dalam Parasuraman et al., 1989), tingkat depresi lebih tinggi (Kessler dan McRae; Rosenfield dalam Parasuraman et al., 1989), harga diri (*self-esteem*) yang lebih rendah (Kessler dan McRae dalam Parasuraman et al., 1989), ketidakstabilan perkawinan yang lebih besar (Booth et al. dalam Parasuraman et al., 1989), kepuasan perkawinan yang lebih rendah (Burke dan Weir dalam Parasuraman et al., 1989; Parasuraman et al., 1989), kepuasan kerja yang lebih rendah (Burke dan Weir dalam Parasuraman et al., 1989; Staines, Pottick, dan Fudge, 1986; Parasuraman et al., 1989), dan kepuasan hidup yang lebih rendah (Burke dan Weir dalam Parasuraman et al., 1989; Staines, Pottick, dan Fudge, 1986; Parasuraman et al., 1989) daripada suami yang beristri ibu rumah tangga semata. Lebih jauh, penelitian Higgins dan Duxbury (1992) menemukan bahwa pekerjaan istri mempunyai efek negatif yang signifikan pada suami yang istrinya bekerja dalam variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga, dua buah antecedent konflik pekerjaan-keluarga.

Berikut ini akan dipaparkan uraian dua penelitian terakhir mengenai konflik pekerjaan-keluarga pada pria bekerja yang telah menikah, disertai dengan persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan kedua penelitian tersebut.

### 2.1.1 Penelitian Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian, dan Mossholder (1989)

Tujuan penelitian ini yaitu untuk: (1) menyelidiki hubungan antara pekerjaan istri dengan beberapa indikator keberadaan suami dalam hal pekerjaan, keluarga, dan kualitas hidup secara keseluruhan, dan (2) mengidentifikasi variabel perantara atau mekanisme yang menjelaskan hubungan hal yang diobservasi.

Penelitian ini menemukan bahwa suami dari istri yang bekerja mengalami tingkat kepuasan kerja, kebahagiaan perkawinan (*marital adjustment*), dan kualitas hidup (*quality of life*) yang lebih rendah daripada suami yang istrinya sebagai ibu rumah tangga semata. Selain itu ditemukan pula bahwa komitmen waktu dari suami terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap pemeliharaan anak (*childcare*), menjadi perantara pada efek pekerjaan istri terhadap kepuasan kerja suami dan penyesuaian perkawinan secara berturut-turut.

Secara lebih terinci, hipotesis bahwa beberapa variabel pekerjaan dan keluarga akan menjadi perantara antara pekerjaan istri dan kesejahteraan suami, sebagian terbukti. Hubungan negatif antara pekerjaan istri dan kepuasan kerja suami dikaitkan dengan pengurangan komitmen waktu suami terhadap pekerjaan. Suami dari istri yang bekerja cenderung untuk bekerja dalam waktu yang lebih sedikit per minggunya daripada suami yang beristri ibu rumah tangga semata. Komitmen terhadap waktu yang lebih rendah ini diikuti oleh kepuasan kerja yang lebih rendah, kemungkinan karena upah pekerjaan terkait yang lebih rendah. Hasil ini mengindikasikan bagaimana variabel yang terkait dengan keluarga, seperti pekerjaan istri dapat mempengaruhi perilaku di tempat kerja dan menunjukkan bahwa

komitmen waktu terhadap pekerjaan dapat dipertimbangkan sebagai perantara dalam hubungan antara pekerjaan istri dengan kepuasan kerja suami.

### 2.1.2 Penelitian Higgins dan Duxbury (1992)

Penelitian ini menerangkan perbedaan pengaruh antar variabel anteseden dan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga, antara pria yang istrinya juga bekerja (*dual-career men*) dengan pria yang istrinya seorang ibu rumah tangga semata (*traditional-career men*).

Temuan utama penelitian ini yaitu bahwa karir pekerjaan istri mempunyai efek yang signifikan pada anteseden konflik pekerjaan-keluarga. *Dual-career men* terlihat mengalami pengaruh (*spillover*) negatif dari pekerjaannya. *Dual-career men* didefinisikan sebagai seorang pria yang telah menikah, bekerja sebagai profesional atau pada posisi manajerial, yang istrinya juga bekerja sebagai profesional atau pada posisi manajerial serta mempunyai anak. Disimpulkan bahwa pengaruh negatif tersebut disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas struktural di tempat kerjanya, kebijakan organisasional yang sudah ketinggalan, yang berdasarkan pada “mitos dunia yang terpisah” antara dunia kerja dan dunia keluarga, dan kurangnya dukungan sosial bagi peran *dual-career men* dalam norma-norma masyarakat Amerika Utara.

Persamaan penelitian ini dengan kedua penelitian di atas yaitu meneliti ada tidaknya perbedaan konflik pekerjaan-keluarga antara suami bekerja yang istrinya juga bekerja dan suami bekerja yang istrinya menjadi ibu rumah tangga semata. Selain itu penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Higgins dan Duxbury (1992), sehingga model, hipotesis, dan teknik analisis data yang digunakan sama. Sedangkan perbedaannya yaitu kedua penelitian tersebut dilakukan di Amerika

Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan di Indonesia, yaitu di kota Jakarta. Karakteristik budaya respondennya tentu saja berbeda sehingga bisa menimbulkan hasil penelitian yang berbeda. Selain itu, alat analisis data yang digunakan dalam penelitian Higgins dan Duxbury (1992) adalah *Partial Least Squares (PLS)*, sementara dalam penelitian ini digunakan alat analisis *Analysis of Moment Structural (AMOS) 3.6*. Penggunaan AMOS 3.6 dilandasi oleh relatif baru, kecocokan, dan *powerful*-nya alat ini dalam analisis model persamaan struktural.

## 2.2 Definisi Konflik

Robbins (2001: 428) mendefinisikan konflik sebagai:

*“a process in which an effort is purposely made by A to offset the efforts of B by some form of blocking that will result in frustrating B in attaining his or her goals of furthering his or her interests”*

Terjemahan definisi di atas yaitu sebuah proses dimana perbuatan yang dilakukan oleh pihak A menghambat usaha yang dilakukan pihak B dengan cara membuat halangan, yang akhirnya membuat pihak B merasa frustrasi dalam usahanya untuk meraih tujuan atau keinginannya. Definisi konflik tersebut mengandung unsur persepsi, hal yang saling berseberangan, dan halangan yang diekspresikan dalam tindakan bertujuan tertentu yang dapat terjadi baik secara tersembunyi maupun terang-terangan.

Berdasarkan tingkatan terjadinya, konflik dapat terjadi pada tingkatan dalam individu (*intraindividual*), antar individu (*interpersonal*), antar kelompok (*intergroup*), atau tingkat organisasional (Luthans, 1998: 299). Berikut ini disajikan uraian konflik dalam keempat tingkatan tersebut.

## 2.3 Konflik dalam Individu

Di dalam diri tiap individu biasanya terdapat hal-hal berikut ini: (1) sejumlah kebutuhan dan peran, (2) sejumlah cara untuk mengekspresikan pendorong keinginan dan peran-peran, (3) beberapa jenis halangan yang ada di antara pendorong keinginan dan tujuan, dan (4) aspek positif dan negatif yang ada dalam mencapai tujuan. Keseluruhan hal tersebut seringkali berujung ke konflik. Konflik dalam individu dapat dianalisis dari sudut pandang yang berkaitan dengan frustrasi, tujuan, dan peran (Luthans, 1998: 299).

### 2.3.1 Konflik yang Terkait dengan Frustrasi

Frustrasi terjadi ketika motivasi seseorang dihambat sebelum orang tersebut dapat meraih tujuan yang diinginkannya. Hambatan tersebut dapat terbuka (di luar diri) atau tersembunyi (dalam diri, atau mental-sosiopsikologis). Normalnya, frustrasi kemudian memicu kepada serangkaian mekanisme pertahanan yang dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori besar, yaitu agresi, penarikan diri (*withdrawal*), fiksasi (*fixation*), atau kompromi. Misalnya pada seseorang yang sedang haus, namun ia dihalangi oleh pintu yang tertutup rapat, sebagai penghambat untuk mendapatkan air yang diinginkannya. Mekanisme pertahanan untuk menembus pintu tersebut dapat dilakukan dalam empat kelompok kategori di atas, yaitu menendang pintu (agresi), mundur (*withdrawal*), meneruskan usaha untuk membuka pintu (fiksasi), atau mengganti dengan tujuan lain, misalnya dengan mencoba melompati jendela (Luthans, 1998: 299-300).

### 2.3.2 Konflik yang Terkait dengan Tujuan

Sumber konflik lain bagi individu yaitu suatu tujuan yang mempunyai kandungan baik positif maupun negatif. Jika pada frustrasi, keinginan telah dihambat sebelum tujuan tercapai, maka pada konflik tujuan, dua atau lebih keinginan saling menghambat satu sama lain. Konflik tujuan dapat dibedakan menjadi tiga tipe yaitu (Luthans, 1998: 302):

1. Konflik pendekatan-pendekatan, dimana seseorang termotivasi untuk mendekati dua atau lebih tujuan yang positif baginya namun bersifat saling eksklusif. Contohnya yaitu seorang pencari kerja yang mendapatkan dua kesempatan kerja yang sangat menarik baginya, menyebabkan konflik yang mengharuskan untuk memilih salah satunya.
2. Konflik pendekatan-penghindaran, dimana seseorang termotivasi untuk mendekati suatu tujuan dan pada waktu yang sama juga termotivasi untuk menghindari tujuan tersebut. Satu tujuan mengandung baik karakteristik positif dan negatif bagi individu yang bersangkutan.
3. Konflik penghindaran-penghindaran, dimana seorang individu termotivasi untuk menghindari dua atau lebih tujuan negatif baginya namun bersifat saling eksklusif.

### 2.3.3 Konflik Peran dan Ambiguitas

Luthans (1998: 305) mendefinisikan peran sebagai suatu posisi yang mempunyai pengharapan yang berasal dari norma-norma yang ada di masyarakat. Manusia yang hidup dalam sebuah masyarakat memiliki serangkaian peran yang saling berganti selama hidupnya. Peran-peran sosial tersebut dapat berupa peran

sebagai anak, pelajar sekolah, kekasih, suami atau istri, orang tua, maupun kakek atau nenek. Tiap peran tersebut memiliki harapan tersendiri yang dilekatkan padanya oleh masyarakat untuk dilakukan.

Disamping menjalankan peran-peran tersebut secara individual, manusia dewasa dalam masyarakat modern juga menjalankan berbagai peran lain di waktu yang bersamaan. Ia, pria maupun wanita, dapat berperan sebagai suami atau istri, orang tua, anak (dari orang tua berusia lanjut), karyawan atau manajer, anggota kelompok keagamaan, anggota Rukun Tetangga, dan lain-lain. Peran-peran tersebut tidak jarang saling menimbulkan konflik.

Luthans (1998: 306) membagi konflik peran ke dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Konflik antara kepribadian individu dan harapan akan perannya oleh lingkungan. Misalnya, seorang karyawan bagian produksi yang juga anggota serikat pekerja dipromosikan untuk memimpin sebuah tim produksi. Pemimpin baru ini mempunyai kepercayaan diri yang kurang bila diharuskan untuk mengawasi karyawannya secara ketat, sementara di lain pihak sifat keras itulah yang diharapkan oleh atasannya yaitu manajer produksi.
2. Konflik dalam peran (*intrarole conflict*). Konflik ini disebabkan oleh harapan yang saling berlawanan mengenai bagaimana sebuah peran yang diberikan kepada seseorang sebaiknya dijalankan. Misalnya, apakah seorang pemimpin tim yang baru harus bersikap otoriter atau demokratis terhadap anggota timnya?
3. Konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik ini berasal dari persyaratan berbeda dari dua atau lebih peran yang harus dilakukan dalam satu waktu. Misalnya, seorang manajer perusahaan yang sudah berkeluarga dituntut perusahaan untuk mencurahkan perhatiannya demi terus terjaganya kinerja bagus



perusahaan, sementara di waktu yang sama ia juga harus mencurahkan waktu dan energi bagi keluarganya agar tetap berjalan harmonis. Mungkin juga di saat yang sama ia harus memperhatikan perawatan orang tuanya yang telah berusia lanjut. Dalam hal tersebut di atas, konflik antara pekerjaan dan keluarga sangat mungkin terjadi.

#### **2.4 Konflik antar Individu**

Tingkatan konflik ini memfokuskan pada konflik yang terjadi ketika dua atau lebih individu berinteraksi satu sama lain. Whetten dan Cameron dalam Luthans (1998: 307), menyebutkan bahwa terdapat empat sumber konflik antar individu, yaitu:

1. Perbedaan dalam latar belakang tiap individu yang unik.
2. Kurangnya informasi. Sumber konflik ini berasal dari retaknya komunikasi dalam organisasi. Berbeda dengan perbedaan antar individu, sumber konflik ini tidak dimasukkan secara emosional ke dalam hati, serta hanya menimbulkan sedikit kemarahan.
3. Ketidaksesuaian peran (*role incompatibility*). Konflik ini bersumber dari konflik peran dalam individu dan konflik antar kelompok. Contohnya, manajer produksi dan manajer penjualan mempunyai fungsi yang saling terkait. Namun, peran seorang manajer produksi adalah menekan biaya, dan salah satu cara melakukannya adalah dengan menjaga tetap rendahnya persediaan. Di sisi lain, manajer penjualan berperan untuk meningkatkan pendapatan melalui peningkatan penjualan. Manajer penjualan mungkin saja membuat janji pengiriman kepada

pelanggan yang tidak sesuai dengan kebijakan tingkat persediaan yang rendah dari bagian produksi. Maka terjadilah konflik.

4. Tekanan lingkungan. Lingkungan yang penuh tekanan, dicirikan oleh kurangnya sumber daya, pemangkasan ukuran perusahaan, tekanan persaingan, maupun tingkat ketidakpastian yang tinggi, sangat memungkinkan terjadinya konflik.

### **2.5. Konflik antar Kelompok**

Konflik antar kelompok terjadi ketika individu dalam sebuah kelompok berinteraksi, secara bersama-sama ataupun sendiri-sendiri, dengan kelompok lain atau anggota kelompok tersebut. Terdapat beberapa penyebab konflik ini, yaitu (Luthans, 1998: 312-313):

1. Persaingan tiap kelompok dalam organisasi dalam meraih sumber daya.
2. Saling ketergantungan antar tugas tiap kelompok.
3. Ketidakjelasan tanggung jawab antar kelompok.
4. Egoisme tiap kelompok untuk mempertahankan statusnya. Rencana sebuah kelompok untuk menaikkan statusnya dipandang sebagai ancaman terhadap status grup lain.

### **2.6 Konflik Organisasional**

Menurut Luthans (1998: 316), tingkatan konflik ini mencakup empat tipe konflik struktural yang dominan yaitu:

1. Konflik hirarkis. Misalnya antara manajemen dengan serikat pekerja.
2. Konflik fungsional. Misalnya antara departemen produksi dan pemasaran.
3. Konflik antara lini dan staf.

4. Konflik formal dan informal. Misalnya, norma-norma organisasi secara informal bagi kinerja mungkin saja tidak sesuai dengan norma-norma organisasi secara formal untuk kinerja.

## 2.7 Peran Konflik dalam Organisasi Modern

Pandangan-pandangan yang mendasari konsepsi konflik telah mengalami serangkaian perubahan. Kelompok pandangan pertama, disebut dengan pandangan tradisional, menyatakan bahwa konflik harus dihindari karena menyebabkan kemacetan fungsi dalam kelompok. Selanjutnya, pandangan kedua, disebut dengan pandangan hubungan manusia menyatakan bahwa konflik itu alamiah dan tak dapat dielakkan dalam semua kelompok. Ia tidak perlu dimusuhi, bahkan ia berpotensi untuk menjadi kekuatan positif dalam menentukan kinerja kelompok. Pandangan terbaru, pandangan ketiga yang disebut dengan pendekatan interaksionis, menyatakan bahwa konflik tidak hanya dapat menjadi kekuatan positif dalam sebuah kelompok, namun juga beberapa konflik merupakan sebuah kebutuhan mutlak bagi grup agar dapat bekerja secara efektif (Robbins, 2001: 429).

Berdasarkan pandangan interaksionis, sebagai pandangan terbaru, terdapat beberapa asumsi mengenai konflik yaitu (Luthans, 1998: 318):

1. Konflik tidak dapat dihindarkan.
2. Konflik disebabkan oleh berbagai faktor struktural, seperti bentuk fisik dalam bangunan, desain struktur karir, atau keadaan sistem kelas.
3. Konflik merupakan bagian integral dari perubahan.
4. Konflik dalam tingkat minimal adalah yang paling optimal.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, para ahli menekankan pentingnya membuat analisis keuntungan-kerugian terhadap situasi konflik pada tiap tingkatan dan kemudian membuat sistem penyelesaian. Lebih jauh lagi, dianjurkan bahwa cara negosiasi sangat diperlukan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi.

## 2.8 Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga, sebagai bagian dari konflik dalam individu, didefinisikan sebagai sebuah bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) dimana permintaan peran dari domain pekerjaan dan keluarga berlangsung secara tidak sesuai (*incompatible*), sehingga usaha memenuhi permintaan peran di satu domain membuat seorang individu kesulitan memenuhi permintaan di domain lain (Kahn et al. dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

Greenhaus dan Beutell dalam Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2000: 291) mengidentifikasi tiga bentuk dari konflik pekerjaan-keluarga, yaitu konflik berdasarkan waktu (*time-based*), konflik berdasarkan ketegangan (*strain-based*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based*). Konflik berdasarkan waktu terjadi ketika waktu yang dipergunakan dalam sebuah domain (misalnya pekerjaan) menyita waktu yang berlebihan dalam domain yang lain. Konflik ini menekankan terkurasnya sumber daya karena penggunaan waktu di satu domain menghabiskan waktu untuk domain lainnya. (Edwards dan Rothbard, 2000).

Konflik berdasarkan ketegangan terjadi ketika ketegangan (misalnya ketidakpuasan, kemarahan, kekhawatiran, dan ketakutan) yang dihasilkan dari satu domain mempersulit terpenuhinya permintaan dari domain yang lain (Greenhaus dan

Beutell dalam Greenhaus, Callanan, dan Godshalk, 2000: 291). Jenis konflik ini paling serius terjadi pada karyawan yang mengalami konflik atau ambiguitas dalam peran kerja, mereka yang dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang menguras fisik, emosi, atau mental, lingkungan pekerjaan yang secara konstan berubah, serta yang pekerjaannya berulang-ulang dan membosankan. Seluruh kondisi yang menimbulkan stres tersebut dapat menghasilkan “pengaruh limpahan emosi yang negatif” dari pekerjaan ke lingkungan non kerja.

Konflik berdasarkan perilaku terjadi ketika perilaku yang ditunjukkan dalam sebuah domain tidak sesuai dengan tuntutan peran dari domain yang lain, dan orang yang bersangkutan tidak dapat menyesuaikan perilakunya ketika memasuki domain lain tersebut (Greenhaus dan Beutell dalam Edwards dan Rothbard, 2000). Misalnya, sebuah pendekatan untuk mengatasi masalah pekerjaan mungkin sekali tidak cocok diterapkan untuk mengatasi permasalahan keluarga (Eckenrode dan Gore; Greenhaus dan Beutell; Pearlin dan Schooler dalam Edwards dan Rothbard, 2000). Misalnya, gaya perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan di tempat kerja yaitu logis, obyektif, merasa mempunyai wewenang dan mudah memerintah orang lain, mungkin sekali tidak disukai dan dihargai oleh pasangan dan anak-anaknya di rumah, semata-mata karena mereka tidak mau diperlakukan seperti seorang bawahan oleh atasannya. Konflik jenis ini merupakan sebuah bentuk limpahan, dimana perilaku yang ditunjukkan dalam suatu domain mempengaruhi perilaku dalam domain lain, dengan kondisi tambahan yaitu bahwa perilaku yang ditransfer tersebut menghalangi kinerja peran dalam domain yang dilimpahi (Edwards dan Rothbard, 2000).

Terdapat tiga pandangan yang relevan dalam studi mengenai proses interaksi peran antara pekerjaan dan keluarga, yaitu pandangan limpahan (*spillover*),

pandangan kompensasi, dan pandangan segmentasi (Kosseck dan Ozeki, 1998). Pada pandangan limpahan, sikap dan perilaku dari satu domain dapat menulari atau melimpah ke domain yang lain (Leiter dan Durup dalam Osek dan Kozeki, 1998). Pandangan kompensasi merepresentasikan usaha-usaha untuk mengatasi ketidakpuasan di satu domain dengan cara mencari kepuasan di domain yang lain (Burke dan Greenglass; Champoux; Lambert; Zedeck dalam Edwards dan Rothbard, 2000). Sedangkan pandangan segmentasi adalah pemisahan domain pekerjaan dan keluarga, dengan kata lain kedua domain tersebut tidak saling mempengaruhi (Burke dan Greenglass; Lambert; Zedeck dalam Edwards dan Rothbard, 2000).

Di antara ketiga pandangan di atas, pandangan limpahan merupakan pandangan yang mendapatkan dukungan terbanyak dari para ahli (Gutek, Repetti, dan Silver; Rice dan Hunt; Morf dalam Frone dan Cooper, 1994). Argumen yang melatarbelakanginya yaitu bahwa pekerjaan dapat memberikan efek limpahan positif maupun negatif bagi keluarga (Barling dalam Kosek & Ozeki, 1998).

## **2.9 Anteseden Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Berdasarkan model dari Higgins dan Duxbury (1992) pada Gambar 1 dalam Bab I, anteseden konflik pekerjaan-keluarga yaitu Konflik Pekerjaan (*Work Conflict*) dan Konflik Keluarga (*Family Conflict*).

### **2.9.1 Konflik Pekerjaan**

Edwards dan Rothbard (2000) mendefinisikan pekerjaan sebagai aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh barang dan jasa guna menunjang hidup. Pekerjaan melibatkan organisasi yang membayar karyawan atau pekerja untuk kontribusinya

bagi organisasi (Burke dan Greenglass; Kabanoff dalam Edwards dan Rothbard, 2000). Tujuan utama pekerjaan yaitu untuk memperoleh imbalan ekstrinsik (Locke dan Latham dalam Edwards dan Rothbard, 2000).

Konflik pekerjaan yaitu batasan sejauh mana seseorang mengalami tekanan-tekanan yang tidak sesuai dalam domain pekerjaan (Kahn et al. dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Dalam domain pekerjaan, berbagai ketidaksesuaian tekanan yang terjadi yaitu kerja lembur, jadwal kerja yang tidak fleksibel, dan kerja bergiliran (*shiftwork*), konflik peran, ambiguitas peran, kegiatan yang membatasi gerak, dan harapan dari atasan untuk menjaga kerahasiaan dan obyektivitas (Greenhaus dan Beutell dalam Greenhaus, Callanan, dan Godshalk, 2000).

### 2.9.2 Konflik Keluarga

Sebuah keluarga adalah orang-orang yang saling dikaitkan oleh tali biologis, perkawinan, adat sosial, atau adopsi. Dalam keluarga, kontribusi anggotanya tidak ditujukan untuk memperoleh barang dan jasa, namun lebih untuk memelihara keutuhan dan meningkatkan kesejahteraan keluarga (Edwards & Rothbard, 2000).

Kahn et al. dalam Higgins dan Duxbury (1992) mendefinisikan konflik keluarga sebagai batasan sejauh mana seseorang mengalami tekanan-tekanan yang tidak sesuai dalam domain keluarga. Berbagai ketidaksesuaian tekanan yang terjadi dalam domain keluarga dapat ditimbulkan oleh anak-anak yang masih kecil, pekerjaan istri, keluarga besar, kurangnya dukungan pasangan, pertengkaran dalam keluarga, dan harapan berlebih dari anggota keluarga akan kehangatan dan sifat keterbukaan.

## **2.10 Konsekuensi Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Model penelitian Higgins dan Duxbury (1992) menggambarkan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga adalah Kualitas Kehidupan Pekerjaan (*Quality of Work Life*), Kualitas Kehidupan Keluarga (*Quality of Family Life*), dan Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*).

### **2.10.1 Kualitas Kehidupan Pekerjaan**

Kualitas kehidupan pekerjaan adalah sebuah konstruk komprehensif yang menilai kesejahteraan seseorang yang terkait dengan pekerjaan dan merupakan batasan sejauh mana pekerjaan seseorang dihargai, dipenuhi, dan dapat menghindarkannya dari stres serta dampak pribadi lainnya yang bersifat negatif (Shamir dan Salomon dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Kepuasan pekerjaan merupakan satu komponen kualitas kehidupan pekerjaan yang terpenting, namun ia masih belum mencakup keseluruhan konstruk kualitas kehidupan pekerjaan (Higgins, Duxbury, dan Irving, 1992).

Sebagai satu komponen terpenting kualitas kehidupan pekerjaan, kepuasan pekerjaan merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya (Luthans, 1998: 144). Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan pekerjaan yang tinggi. Sebaliknya seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya mengindikasikan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya (Robbins, 2001: 69).



Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan, yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja yang mendukung, dan kondisi kerja yang mendukung (Yasin, 1998: 8-11). Selain faktor-faktor di atas, penelitian Frone dan Cooper (1994) menambahkan beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan, yaitu tekanan pekerjaan, keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya, dan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan ini secara eksplisit melukiskan suatu konsep timbal balik, yaitu keluarga mengganggu pekerjaan dan pekerjaan mengganggu keluarga.

### **2.10.2 Kualitas Kehidupan Keluarga**

Kualitas kehidupan keluarga adalah sebuah konstruk komprehensif yang menilai kesejahteraan seseorang yang terkait dengan keluarga dan merupakan batasan sejauh mana peran individu bersangkutan sebagai orang tua dan pasangan dihargai, dipenuhi, dan mampu menghindarkan diri dari stres dan dampak pribadi negatif yang lain. Kepuasan keluarga dan perkawinan adalah dua bagian terpenting dari kualitas kehidupan keluarga (Higgins dan Duxbury, 1992).

Kepuasan keluarga, sebagai salah satu bagian terpenting kualitas kehidupan keluarga, merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian peran seseorang sebagai orang tua, sebagai suami atau sebagai istri. Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap keluarganya, mengindikasikan ia mempunyai tingkat kepuasan keluarga yang tinggi, sebaliknya seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap keluarganya mengindikasikan orang tersebut tidak puas terhadap kehidupan keluarganya (Yasin, 1998: 14).

Frone dan Cooper (1994) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan keluarga, yaitu tekanan keluarga, keterlibatan keluarga, dan konflik pekerjaan-keluarga. Tekanan keluarga mencerminkan beban peran sebagai orang tua dan sebagai pasangan yang harus ditanggung seseorang dalam kehidupan keluarganya. Keterlibatan keluarga mengukur sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan atau sebagai orang tua. Sedangkan konflik pekerjaan-keluarga merupakan situasi pekerjaan mengganggu keluarga. Artinya, sebagian besar waktu, pikiran, dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan pekerjaan sehingga mengganggu kegiatan keluarganya (Frone, Russel, dan Cooper, 1992).

### **2.10.3 Kepuasan Hidup**

Kepuasan hidup merupakan kepuasan yang didapatkan melalui pemilikan pekerjaan yang baik dan kehidupan keluarga yang baik (Sekaran dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Kepuasan hidup sering diukur sebagai kesejahteraan menyeluruh, kesehatan psikologis atau kepuasan, dan berjalannya fungsi-fungsi kehidupan seseorang secara efektif dalam sebagian besar domain kehidupannya (Kline dan Cowan dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

## **2.11 Pengaruh antar Variabel Anteseden dan Konsekuensi dari Konflik Pekerjaan-Keluarga**

### **2.11.1 Konflik Pekerjaan sebagai Prediktor Konflik Keluarga**

Hubungan antara konflik pekerjaan dan konflik keluarga seringkali dijelaskan dengan teori limpahan (Staines; Evans dan Bartolome; Burke dalam Higgins dan

Duxbury, 1992). Limpahan positif mencakup penyebaran kepuasan pekerjaan pada tingginya kepuasan di rumah. Dalam limpahan negatif, ketegangan yang timbul karena situasi stres kerja akan menguras energi seseorang sehingga mempersulitnya untuk berpartisipasi secara memuaskan dalam kehidupan keluarga. Berbagai penelitian lebih banyak menunjukkan terjadinya limpahan negatif dari konflik kerja terhadap konflik keluarga (Evans dan Bartolome; Kanter; Staines; Near dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Sebagai contoh, sumber stres kerja seperti perubahan situasi kerja, kurangnya kapabilitas seseorang dalam pekerjaan, dan kekecewaan dalam karir dapat menimbulkan perasaan letih dan emosional yang akhirnya dapat menimbulkan perilaku agresif dan negatif dalam keluarga (Greenhaus dan Parasuraman dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

Banyak pandangan para peneliti memposisikan pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kehidupan keluarga daripada pengaruh kehidupan keluarga terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pekerjaan mempunyai dua bentuk pengaruh dominan terhadap kehidupan keluarga, yaitu sebagai penghalang tersedianya waktu bagi seseorang untuk meluangkan waktu yang cukup bagi keluarga, dan di sisi lain pekerjaan merupakan sumber penghidupan keluarga (Burke dan McKeen; Evans dan Bartolome; Kanter; Pleck, Staines, dan Lang; Near, Rice, dan Hunt; Staines; Pleck dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Karena itu, model yang dihasilkan hanya melukiskan bahwa konflik pekerjaan mempengaruhi konflik keluarga, bukan sebaliknya.

Lebih jauh lagi, Benin dan Nienstedt dalam Higgins dan Duxbury (1992) menyatakan bahwa limpahan konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga akan lebih besar pada *dual-career* daripada *traditional-career men*. Argumennya yaitu bahwa

ketika suami dan istri keduanya bekerja, mereka mempunyai peran dalam pekerjaan dan keluarga yang setara dan akan menguras waktu serta energi. Jika peran dalam keluarga mengurangi waktu dan energi dalam bekerja, mereka akan kurang dapat mengatasi konflik dalam domain pekerjaan. Karena itu mereka akan menghadapi potensi yang lebih besar dalam limpahan konflik pekerjaan ke domain keluarga. Di sisi lain, jika hanya suami yang bekerja, masih ada istri yang bisa mengatasi urusan keluarga. Karena itu masih tersedia waktu dan energi suami yang lebih besar dalam mengatasi konflik dalam domain pekerjaan dan akhirnya mengurangi derajat limpahan konflik pekerjaan ke domain keluarga.

Greenhaus dan Parasuraman dalam Higgins dan Duxbury (1992) menyatakan bahwa derajat dan konsekuensi konflik pekerjaan dan konflik keluarga tersebut tinggi bagi anggota keluarga *dual-career*. Hal ini disebabkan meluasnya tanggung jawab peran dalam pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh suami dan istri *dual-career* akan meningkatkan kemungkinan penyebab stres dalam domain pekerjaan untuk meluber atau melimpah ke peran dalam keluarga.

Berdasarkan hal-hal tersebut, dihipotesiskan terdapat hubungan kausal positif yang lebih besar antara konflik pekerjaan dan konflik keluarga pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*

### **2.11.2 Konflik Pekerjaan sebagai Prediktor Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika seorang individu menjalankan beragam peran seperti karyawan, pasangan suami atau istri, dan sebagai orang tua. Setiap peran tersebut menyita waktu, energi dan komitmen. Kumpulan tuntutan beragam peran itu dapat bermuara pada dua tipe konflik peran, yaitu beban berlebih

(*overload*) dan interferensi (Kelly dan Voydanoff dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Beban berlebih muncul ketika permintaan total dari energi dan waktu yang dikaitkan dengan aktivitas berbagai peran tersebut terlalu besar untuk menjalankan peran secara mencukupi dan nyaman (Higgins, Duxbury, dan Irving, 1992). Sedangkan interferensi muncul ketika tuntutan peran yang saling berkonflik sulit dipenuhi oleh kedua belah pihak (Cooke dan Rousseau, 1984). Teori beban berlebih dan interferensi memprediksi bahwa tingginya konflik pekerjaan akan menyebabkan tingginya konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus dan Beutell; Kopelman, Greenhaus, dan Connolly; Jones dan Butler dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

Aplikasi hubungan antara konflik pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga pada *dual-career* dan *traditional-career men* dapat dijelaskan melalui model dari Karasek (1979). Karasek dalam Higgins dan Duxbury (1992) mengajukan sebuah model dua dimensi tentang ketegangan kerja, yang memberikan dasar pemahaman mengenai bagaimana sebuah ketidakmampuan untuk mengalokasikan waktu dan energi akan mempengaruhi hubungan antara konflik pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Model Karasek memusatkan perhatian pada gambaran kondisi obyektif suatu konflik. Dua pendorong operasional utama sebuah konflik ditemukan, yaitu tuntutan peran dan pengendalian. Model ketegangan kerja tersebut menyatakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memiliki tuntutan atau harapan yang sama mungkin saja berbeda secara substansial dalam tingkatan konflik yang disebabkan oleh tingkat pengendalian seseorang pada situasi tersebut. Karasek menyimpulkan bahwa sebuah pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi akan menyebabkan konflik, hanya jika diikuti oleh rintangan-rintangan yang dihadapi karyawan bersangkutan dalam

menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut. Bila tidak, pekerjaan tersebut tidak menimbulkan konflik.

Sesuai dengan kondisinya, *dual-career men* tidak mempunyai dukungan yang saling menguntungkan pada peran dalam pekerjaan dan dalam keluarga (Lewis dan Cooper; Googins dan Burden; Ross, Mirowsky, dan Huber, Sekaran dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Akibatnya, mereka tidak bisa seperti *traditional-career men* dalam mengurangi konflik pekerjaan dengan cara meningkatkan jumlah waktu dan energi bagi peran dalam pekerjaan. Kekurangmampuan pengendalian ini akan meningkatkan pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga bagi *dual-career men* (Higgins dan Duxbury, 1992).

Berbagai literatur juga menyatakan bahwa hubungan antara konflik pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga mungkin lebih besar bagi *dual-career men* karena perilaku mereka yang berkaitan dengan gaya hidupnya berlawanan dengan arus harapan sosial masyarakat dan norma-norma yang ada. Masyarakat mengharapkan pria untuk memberi prioritas lebih kepada pekerjaan (peran sebagai kepala rumah tangga yang mencari nafkah). Ketika *dual-career men* tidak bisa memenuhi harapan tersebut, kemungkinan domain pekerjaan akan mengganggu keluarga dipersepsikan semakin meningkat (Greenhaus dan Beutell; Sekaran; Gilbert; Keith dan Schafer; Lewis dan Cooper; Holahan dan Gilbert dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

Berdasarkan hal-hal tersebut, dihipotesiskan terdapat hubungan kausal positif yang lebih besar antara konflik pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*.

### 2.11.3 Konflik Keluarga sebagai Prediktor Konflik Pekerjaan-Keluarga

Teori beban berlebih (*overload*) dan gangguan (*interference*) memberikan landasan teoritis bagi hubungan konflik keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga. Sumber-sumber penyebab konflik keluarga yang dapat menyebabkan beban berlebih yaitu masalah perkawinan, masalah anak-anak yang masih kecil, dan pekerjaan istri. Beban berlebihan dalam domain keluarga tersebut dapat mengganggu pemenuhan permintaan peran dari domain pekerjaan, sehingga kinerjanya tidak dapat memuaskan. Terjadilah konflik antar peran atau konflik pekerjaan-keluarga, sehingga mendasari pendapat bahwa konflik keluarga berpengaruh secara positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa kesetaraan hubungan yang terjadi dalam gaya hidup *dual-career* akan memperbesar pengaruh positif konflik keluarga terhadap konflik keluarga-pekerjaan. Kesejajaran peran tersebut berhubungan dengan berlebihnya beban peran karena peran sejajar tersebut menuntut *dual-career men* untuk memberikan lebih banyak waktu bagi aktivitas dalam keluarga daripada *traditional-career men* (Michelson; Pleck dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Selain itu, kesejajaran peran dapat memicu gangguan peran karena adanya tuntutan yang lebih tinggi terhadap *dual-career men* untuk mengkoordinasikan pembagian tanggung jawab mereka bagi keluarga dengan istrinya (Pleck; Yogev dan Brett dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

Lein dalam Higgins dan Duxbury (1992) menyatakan bahwa suami dalam keluarga *dual-career* akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari domain keluarga yang lebih besar daripada *traditional-career men* karena ketidaksamaan antara harapan keluarga dengan harapan masyarakat. Keluarga menginginkan suami

untuk lebih peduli mengenai urusan keluarga, tidak semata-mata hanya mengurus pekerjaannya. Di lain pihak seringkali masyarakat umum beranggapan bahwa seorang suami lebih baik hanya mengurus pekerjaannya, sementara urusan rumah lebih baik hanya diurus oleh istri. Parasuraman et al. (1989) menyatakan bahwa istri dalam keluarga *dual-career* memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap pasangannya dalam hal pembagian kerja dalam keluarga, dan juga lebih kritis dalam menilai kinerja peran pasangannya. Harapan dan kekritisannya tersebut meningkatkan kemungkinan *dual-career men* mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari domain keluarga yang lebih besar daripada *traditional-career men* (Rapoport dan Sierakowski dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

Berdasarkan hal-hal tersebut, dihipotesiskan terdapat hubungan kausal positif yang lebih besar antara konflik pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*.

#### **2.11.4 Konflik Pekerjaan dan Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai Prediktor Kualitas Kehidupan Pekerjaan**

Sejumlah penelitian menyatakan bahwa tingginya konflik pekerjaan akan memicu rendahnya kualitas kehidupan pekerjaan dan kepuasan pekerjaan (Brief, Schuler, dan Van Sell; Burke; Near et al.; Kopelman, Greenhaus, dan Connolly; Bhagat et al. dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Argumentasinya yaitu bahwa sumber-sumber konflik pekerjaan, seperti jadwal kerja yang tidak fleksibel, waktu kerja yang terlalu lama, dan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi menyebabkan ketidakpuasan kerja dan rendahnya kualitas kehidupan pekerjaan.



Banyak peneliti juga mendukung hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dan kualitas kehidupan pekerjaan (Jones dan Butler; Pleck, Staines, dan Lang; Staines dan O'Connor; Parasuraman et al.; Sekaran; Colwill dan Temple; Repetti dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Konflik antar peran dalam pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan seseorang mengalami depresi dan kelelahan mental yang akhirnya dapat bermuara pada sikap negatif pada pekerjaannya, atau dengan kata lain dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan rendahnya kualitas kehidupan pekerjaan.

Sementara itu, sebagian besar argumen penelitian menunjukkan bahwa *dual-career men* mengalami pengaruh negatif dari konflik pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan yang lebih besar daripada *traditional-career men*. Dalam masyarakat, pekerjaan dan keluarga seringkali dipandang sebagai sesuatu yang terpisah dan tidak berhubungan satu sama lain (Kanter; Rapoport dan Sierakowski dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Terdapat tradisi yang bertahan lama bahwa pria yang ingin mengejar karir hanya akan dapat menjalankannya dengan dukungan istri yang tidak bekerja (Kanter dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Kanter mengidentifikasi tiga cara dimana istri dalam keluarga tradisional dapat mengurangi derajat hubungan negatif antara konflik pekerjaan dengan konflik pekerjaan-keluarga dan antara konflik pekerjaan dengan kualitas kehidupan pekerjaan bagi suaminya. Ia mungkin menggantikan pekerjaan karyawan yang digaji, menghibur kolega bisnis, dan memberikan dukungan emosional untuk menjaga suaminya tetap termotivasi dan menyenangkan pekerjaannya. Selain itu menurut Gupta dan Jenkins dalam Higgins dan Duxbury (1992), kendala waktu dan energi yang ada dalam gaya hidup *dual-career* mengurangi kemampuan

istri *dual-career* untuk memberikan dukungan, sehingga karir istri mungkin merupakan sebuah faktor yang mempengaruhi hubungan konflik pekerjaan dengan kualitas kehidupan pekerjaan dan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kualitas kehidupan pekerjaan (Higgins dan Duxbury, 1992).

Dari sisi pekerjaan, banyak organisasi menaruh tuntutan dan harapan pada pekerja profesionalnya berdasarkan asumsi tidak ada sesuatu hal yang pantas dianggap merintang pekerjaan karyawannya. Manajemen tidak akan memenuhi harapan pekerja hanya karena karyawan pria mempunyai pasangan yang berorientasi karir (Colwill dan Temple dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Posisi setara antara peran dalam keluarga dan pekerjaan pada keluarga *dual-career* seringkali diartikan *dual-career men* tidak dapat memuaskan harapan organisasinya. Atasan dan kolega mungkin memandang bahwa jam kerja yang lebih pendek dan berkurangnya mobilitas yang diperlihatkan oleh *dual-career men* merupakan bukti rendahnya komitmen pada organisasi (Rosin; Gilbert dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Persepsi tersebut mungkin akan menghambat karir *dual-career men* dan mengurangi besarnya imbalan yang diterima dari pekerjaannya.

Konsekuensi berbagai hal di atas yaitu, diperkirakan *dual-career men* akan mengalami kualitas kehidupan pekerjaan yang lebih rendah dibandingkan dengan *traditional-career men*, baik karena disebabkan oleh konflik pekerjaan maupun konflik pekerjaan-keluarga (Parasuraman et al., 1989). Pada konflik pekerjaan, persepsi kekhawatiran *dual-career men* terhadap kemungkinan kurang tertanganinya urusan keluarga mengakibatkan ia lebih sulit dalam mengatasi beban kerja yang berlebih sebagai penyebab konflik pekerjaan, bila dibandingkan dengan *traditional-career men*. Hal itu akan mendorong lebih

rendahnya kualitas kehidupan pekerjaan pada *dual-career men*. Sedangkan pada konflik pekerjaan-keluarga, lebih kecilnya kemampuan *dual-career men* dalam mengatasi konflik antar peran bila dibandingkan dengan *traditional-career men*, seperti telah banyak dijelaskan pada kedua paragraf terdahulu di atas, menyebabkan ia mengalami kualitas kehidupan pekerjaan yang lebih rendah pula.

### **2.11.5 Konflik Keluarga dan Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai Prediktor Kualitas Kehidupan Keluarga**

Beberapa penelitian menemukan hubungan negatif antara konflik keluarga dengan kualitas kehidupan keluarga dan konstraknya yang terkait erat, yaitu kepuasan keluarga (Pleck, Staines, dan Lang; Burke dan Weir; Greenhaus dan Parasuraman; Lewis dan Cooper; Kopelman, Greenhaus, dan Connoly dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Sumber-sumber konflik keluarga, seperti kurangnya dukungan pasangan, permasalahan anak-anak, dan pengaruh pekerjaan istri juga menyebabkan rendahnya kualitas kehidupan keluarga.

Berbagai penelitian juga menghubungkan peningkatan konflik pekerjaan-keluarga dengan menurunnya kepuasan keluarga (Pleck, Staines, dan Lang; Staines dan O'Connor; Parasuraman et al.; Kopelman, Greenhaus, dan Connoly; Sekaran; Jones dan Butler; Greenhaus dan Kopelman; Repetti dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Konflik antar peran dalam pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan seseorang mengalami depresi dan keletihan mental, yang akhirnya dapat bermuara pada sikap negatif terhadap keluarganya atau dengan kata lain dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap keluarga dan rendahnya kualitas kehidupan keluarga.

Pada bahasan perbandingan antara *dual-career* dan *traditional-career men*, keberadaan hubungan antara karir pekerjaan istri dan limpahan pengaruh konflik keluarga serta konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga masih menjadi perdebatan hangat (Pleck dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Dalam hal ini dapat dikelompokkan tiga pendapat hasil penelitian yang berbeda. Kelompok pendapat pertama menyatakan bahwa *dual-career men* mengalami hubungan negatif antara konflik keluarga serta konflik pekerjaan-keluarga dengan kualitas kehidupan keluarga yang lebih tinggi daripada *traditional-career men*. Mereka yang mendukung pandangan ini beralasan bahwa dalam masyarakat, suami diasumsikan untuk menjadi pemberi nafkah utama bagi keluarganya, dan karenanya suami akan mendapatkan kepuasan melalui penghargaan balik dari keluarga dengan kehangatannya. Ketika sang istri bekerja, *dual-career men* akan merasa bahwa peran utama mereka sebagai seorang penyedia nafkah menjadi terancam dan akhirnya merasa kehilangan kekuatan serta kebanggaan dalam keluarga (Pfeffer dan Ross; Bernard; Gutek et al.; Ross et al dalam Higgins dan Duxbury, 1992)

Kelompok pendapat kedua justru menyatakan bahwa *dual-career men* mengalami hubungan negatif antara konflik keluarga serta konflik pekerjaan-keluarga dengan kualitas kehidupan keluarga yang lebih rendah daripada *traditional-career men* (Rosin; Gilbert dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Hal ini disebabkan oleh dua hal. Pertama, kemungkinan lebih tingginya penghasilan rumah tangga yang dinikmati oleh pasangan *dual-career* mempermudah mereka untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Kedua, istri dalam keluarga *dual-career* sering menikmati perasaan pemenuhan kebutuhan pribadi yang lebih besar (ekspresi kepuasan diri karena juga mampu bekerja). Para wanita tersebut lebih mungkin untuk

memberikan dukungan psikologis dan emosional bagi suaminya dalam keluarga. Peningkatan dukungan di rumah dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga yang dirasakan oleh *dual-career men* (Rosin; Gilbert dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

Kelompok pendapat ketiga mendukung gagasan bahwa *dual-career men* tidak berbeda dengan *traditional-career men* dalam konsekuensi dari konflik keluarga maupun konflik pekerjaan-keluarga yaitu kualitas kehidupan keluarga (Staines dan Pleck; Staines et al.; Booth; Locksley; Piotrkowski dan Crits-Christoph; Colwill dan Temple; Piotrkowski dan Repetti; Piotrkowski, Rapoport, dan Rapoport dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Alasannya yaitu bahwa kehidupan keluarga *dual-career men* tetap tidak berubah ketika istrinya bekerja, bila sang istri masih dapat menjalankan dengan baik tanggung jawab keluarga yang dipegangnya (Hochschild dalam Higgins dan Duxbury, 1992).

Kurangnya kesatuan teori yang berhubungan dengan pengaruh negatif konflik keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga menyebabkan hipotesis yang diajukan adalah tidak ada perbedaan antara *dual-career* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif dari konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga, begitu juga dalam pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga.

#### **2.11.6 Kualitas Kehidupan Pekerjaan dan Kualitas Kehidupan Keluarga sebagai Prediktor Kepuasan Hidup**

Hipotesis kualitas kehidupan pekerjaan dan kualitas kehidupan keluarga sebagai dua prediktor kepuasan hidup yang diajukan Higgins dan Duxbury (1992)

konsisten dengan berbagai temuan penelitian mengenai hubungan positif antara kepuasan pekerjaan dan kepuasan hidup (Burke dan McKeen; Rice et. al.; Bamundo dan Kopelman dalam Higgins dan Duxbury, 1992) dan antara kepuasan keluarga dengan kepuasan hidup (Lee; Campbell, Converse, dan Rodgers; Michaelson, Weitzel, dan Jones dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Kehidupan pekerjaan yang baik yang ditunjukkan oleh kualitas kehidupan pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan kepuasan hidup yang tinggi pula. Analogi yang sama berlaku pula pada hubungan antara kualitas kehidupan keluarga dengan kepuasan hidup.

Dalam hal perbandingan antara *dual-career* dan *traditional-career men*, hubungan antara pekerjaan istri (kondisi yang dialami *dual-career men*) dan kepuasan hidup suami hasilnya masih belum konsisten (Hoffman dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Studi-studi menemukan tiga bentuk hubungan, yaitu hubungan positif antara pekerjaan istri dan kesejahteraan suami (Gold dan Andres dalam Higgins dan Duxbury, 1992), suatu hubungan negatif (Burke dan Weir; Kessler dan McRae; Staines et. al. dalam Higgins dan Duxbury, 1992), atau bahkan tidak ada hubungan (Fendrick; Colwill dan Temple dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Di antara ketiga pendapat tersebut, yang terlihat paling dominan hanya pendapat kedua dan ketiga, yaitu pendapat hubungan negatif dan tanpa hubungan.

Kelompok pendapat studi yang menyatakan terjadinya hubungan negatif antara karir pekerjaan istri dan kepuasan hidup suami menegaskan bahwa *dual-career men* akan mengalami hubungan positif yang lebih lemah antara kualitas kehidupan pekerjaan, kualitas kehidupan keluarga, dan kepuasan hidup daripada *traditional-career men*, sehubungan dengan fakta bahwa mereka tidak memenuhi harapan masyarakat. Dengan kata lain, kepuasan yang dialami lebih rendah dalam

domain pekerjaan dan keluarga daripada *traditional-career men*. Contohnya, Staines et. al. dalam Higgins dan Duxbury (1992) menyatakan bahwa karir pekerjaan istri akan mengurangi hubungan positif antara kualitas kehidupan pekerjaan, kualitas kehidupan keluarga, dan kepuasan hidup, dengan cara menciptakan beban domestik dan berbagai masalah, meningkatkan ketidakpuasan dalam sebagian diri suami mengenai status karir istri, menimbulkan rintangan karir pada suami (misalnya mengurangi mobilitas kerja), dan mengecilkan perasaan bangga suami sebagai seorang pencari nafkah.

Kelompok pendapat ketiga menyatakan bahwa tuntutan terhadap pasangan *dual-career* tidak akan mempengaruhi hubungan positif antara kualitas kehidupan pekerjaan, kualitas kehidupan keluarga, dan kesejahteraan psikologis. Booth dalam Higgins dan Duxbury (1992) menemukan bahwa tidak terdapat efek yang signifikan dari pekerjaan istri terhadap kesejahteraan suami. Lebih lanjut, penelitian Fendrick dalam Higgins dan Duxbury (1992) menyimpulkan bahwa, meskipun korelasi keseluruhan antara pekerjaan istri dan stres psikologis suami adalah positif, hal itu tidaklah signifikan.

Kurangnya kesatuan teori dalam pendapat-pendapat di atas menyebabkan hipotesis penelitian ini tidak memiliki besaran perbandingan tertentu, atau berarti dihipotesiskan tidak terdapat perbedaan signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam hubungan kausal positif antara kualitas kehidupan pekerjaan dan kepuasan hidup, begitu juga dalam hubungan kausal positif antara kualitas kehidupan keluarga dan kepuasan hidup.

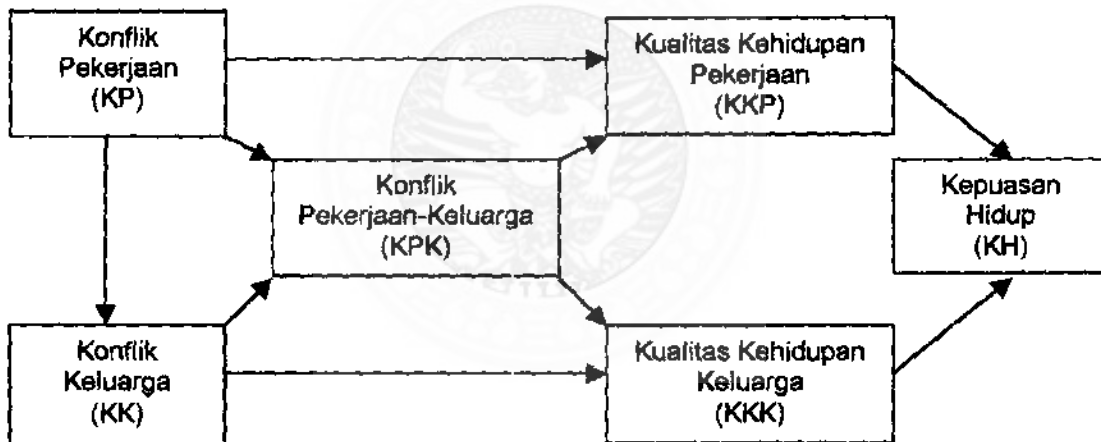
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual digambarkan dalam sebuah model penelitian yang mereplikasi model penelitian Higgins dan Duxbury (1992) ketika melakukan penelitian terhadap *dual-career men* dan *traditional-career men* di Amerika Utara. Model penelitian digambarkan pada Gambar 3.1 berikut ini.

**Gambar 3.1**  
**Model Penelitian Kelompok Sampel**  
*Dual-Career Men dan Traditional-Career Men*



Sumber: Higgins dan Duxbury (1992)

Model penelitian tersebut menggambarkan hubungan antar variabel-variabel antededen dan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga. Bila dijabarkan lebih lanjut, hubungan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan (KP) mempengaruhi konflik keluarga (KK)
2. Konflik pekerjaan (KP) mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga (KPK)
3. Konflik keluarga (KK) mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga (KPK)
4. Konflik pekerjaan (KP) mempengaruhi kualitas kehidupan pekerjaan (KKP)



5. Konflik pekerjaan-keluarga (KPK) mempengaruhi kualitas kehidupan pekerjaan (KKP)
6. Konflik keluarga (KK) mempengaruhi kualitas kehidupan keluarga (KKK)
7. Konflik pekerjaan-keluarga (KPK) mempengaruhi kualitas kehidupan keluarga (KKK)
8. Kualitas kehidupan pekerjaan (KKP) mempengaruhi kepuasan hidup (KH)
9. Kualitas kehidupan keluarga (KKK) mempengaruhi kepuasan hidup (KH)

Argumentasi yang melandasi hubungan tersebut secara lengkap telah dijelaskan pada Bab II mengenai Tinjauan Pustaka.

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang diajukan untuk diterapkan dalam usaha mengetahui perbedaan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*, beserta kelengkapan latar belakang argumentasi yang melandasinya pada Bab II mengenai Tinjauan Pustaka, maka diajukan sembilan hipotesis penelitian, yaitu:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dari konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*.

- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh negatif dari konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*.
- H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*.
- H<sub>6</sub> : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif dari konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga.
- H<sub>7</sub> : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga.
- H<sub>8</sub> : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif dari kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup.
- H<sub>9</sub> : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif dari kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian mencakup serangkaian pilihan pembuatan keputusan yang rasional. Beberapa pilihan yang penting mencakup tujuan penelitian, unit analisis, dan horison waktu penelitian.

Dari segi tujuan penelitian, penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menguji hipotesis (*hypothesis testing*), merujuk pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Higgins dan Duxbury (1992) di Kanada. Unit analisis penelitian ini adalah individu, yaitu para pria yang telah menikah, baik yang istrinya juga bekerja di luar rumah (*dual-career men*) maupun yang beristri ibu rumah tangga semata (*traditional-career men*). Sedangkan dari segi horison waktu, penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*, karena hanya mengambil data sekali waktu yaitu selama penyebaran kuesioner.

#### **4.2 Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah para pria yang telah menikah dan bekerja pada sebuah organisasi guna memperoleh penghasilan.

Pada penelitian ini, peneliti memutuskan untuk mengambil sampel dari keseluruhan populasi karena dua alasan. *Pertama*, penggunaan sampel sangat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. *Kedua*, penggunaan sampel daripada populasi kadang kala dapat menghasilkan hasil yang lebih andal, karena keletihan dalam meneliti berkurang, menghasilkan kesalahan lebih sedikit dalam pengumpulan data,

terutama ketika elemen yang tercakup berjumlah besar (Sekaran, 2000: 268). Sampel penelitian yang peneliti pilih didasarkan beberapa kriteria sesuai yang ditetapkan oleh Duxbury dan Higgins (1992), yaitu:

- a. Responden pria menikah harus mempunyai istri yang: (1) bekerja secara penuh di luar rumah dalam pekerjaan profesional atau manajerial. Kriteria ini dipilih karena jenis pekerjaan ini mempunyai orientasi karir, atau (2) istri yang merupakan ibu rumah tangga semata (tidak bekerja dengan bayaran di luar rumah sama sekali).
- b. Responden harus merupakan orang tua yang mempunyai anak (kandung atau angkat).
- c. Responden harus bekerja dalam pekerjaan profesional atau manajerial.

Dalam menentukan besarnya sampel, peneliti berpedoman pada beberapa pemikiran yaitu:

1. Pendapat Roscoe yang dikutip oleh Sekaran (2000: 296), yaitu:
  - a. Besar sampel melebihi 30 dan kurang dari 500 sudah mencukupi bagi sebagian besar penelitian.
  - b. Ketika sampel dibagi lagi menjadi beberapa sub sampel (pria/perempuan, junior/senior, dll.), besar sampel minimal 30 untuk tiap kategori sudah mencukupi.
  - c. Dalam penelitian multivariat (termasuk juga analisis regresi berganda), besar sampel sebaiknya beberapa kali (lebih baik 10 kali atau lebih) jumlah variabel dalam penelitian.
2. Dalam model persamaan struktural (*structural equation modeling*), pendapat Hair et al. (1998: 604-605) menyatakan bahwa besar sampel minimum sebesar rasio

10 responden per parameter sudah mencukupi. Selain itu berdasarkan teknik *Maximum Likelihood Estimate* (MLE), hasil penelitian yang valid akan ditemukan dengan besar sampel minimum 50, namun sampel sebesar itu tidak direkomendasikan.

Berdasarkan beberapa pertimbangan di atas dan program persamaan struktural yang digunakan, maka responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah minimum 50 orang. Ini berarti, diperlukan besar sampel minimal 50 responden *dual-career men*, dan minimal 50 responden *traditional-career men*.

Sampel diambil secara nonprobabilita, yaitu probabilitas dari elemen populasi yang dipilih sebagai subyek sampel tidak diketahui (Sekaran, 2001: 277). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Artinya, sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih dengan sengaja berdasarkan kriteria spesifik yang telah ditentukan di atas.

Jumlah responden keseluruhan sebanyak 142 orang dibagi dalam dua kelompok responden. Pertama, kelompok *dual-career men*, yaitu karyawan pria dalam perusahaan yang telah menikah dan mempunyai anak, dengan istri yang juga bekerja sebagai profesional ataupun pada posisi manajerial di sebuah institusi atau perusahaan, berjumlah 58 orang (41%). Kedua, kelompok *traditional-career men*, karyawan pria dalam perusahaan yang telah menikah dan mempunyai anak, dengan istri sebagai ibu rumah tangga semata, berjumlah 84 orang (41%)

## 4.3 Variabel Penelitian

### 4.3.1 Klasifikasi Variabel

Penelitian ini akan menguji sebuah konsep yang terdiri dari satu variabel eksogen atau variabel independen dan lima variabel endogen atau variabel dependen secara simultan.

Variabel eksogen dalam model penelitian ini yaitu Konflik Pekerjaan (KP). Sedangkan variabel-variabel endogennya yaitu Konflik Keluarga (KK), Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK), Kualitas Kehidupan Pekerjaan (KKP), Kualitas Kehidupan Keluarga (KKK), dan Kepuasan Hidup (KH).

Variabel Konflik Pekerjaan sebagai *unobserved variable* (variabel yang dibentuk melalui berbagai indikator yang diamati) atau variabel laten diukur dengan 12 *observed variables* (variabel yang datanya harus dicari melalui instrumen survei). Variabel Konflik Keluarga sebagai variabel laten diukur dengan 5 *observed variables*. Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai variabel laten diukur dengan 19 *observed variables*, dimana 14 diantaranya tercakup dalam dimensi ketegangan peran pekerjaan dan keluarga, sementara 5 sisanya tercakup dalam dimensi interferensi pekerjaan dan keluarga. Variabel Kualitas Kehidupan Pekerjaan sebagai variabel laten diukur dengan 9 *observed variables*. Variabel Kualitas Kehidupan Keluarga sebagai variabel laten juga diukur dengan 9 *observed variables*. Terakhir, variabel Kepuasan Hidup sebagai variabel laten diukur dengan 10 *observed variables*, dimana 8 diantaranya tercakup dalam dimensi suasana hati tertentu, sementara 2 sisanya tercakup dalam dimensi kepuasan hidup secara umum.

### 4.3.2. Definisi Operasional Variabel

Kesamaan pengertian tentang suatu variabel sangat dibutuhkan dalam penelitian ini untuk mencegah terjadinya perbedaan persepsi. Untuk itu perlu dipaparkan definisi operasional variabel, yang merupakan unsur penelitian untuk memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Effendi dalam Singarimbun dan Effendi, 1995). Definisi operasional variabel tersebut mengacu pada penelitian Higgins dan Duxbury (1992) yang direplikasi bagi penelitian ini, yaitu:

#### 1. Konflik Pekerjaan

Konflik pekerjaan didefinisikan sebagai batasan sejauh mana seseorang mengalami tekanan-tekanan yang tidak sesuai (*incompatible pressures*) dalam domain pekerjaan.

Variabel ini diukur dengan 12 butir pertanyaan yang berasal dari uraian *Job Related Tension Index* oleh Kahn et al. dalam Higgins dan Duxbury (1992). Setiap butir pertanyaan yang berkaitan dengan konflik pekerjaan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari pernyataan “tidak pernah” sampai dengan “selalu”. Skor 1 menjelaskan bahwa responden menunjukkan tidak pernah mengalami konflik pekerjaan, sebaliknya skor 5 menunjukkan bahwa responden selalu mengalami konflik pekerjaan.

#### 2. Konflik Keluarga

Konflik keluarga didefinisikan sebagai batasan sejauh mana seseorang mengalami tekanan-tekanan yang tidak sesuai dalam domain keluarga.

Variabel ini diukur dengan 5 butir pertanyaan, berasal dari *Quality of Employment Survey* oleh Quinn dan Staines dalam Higgins dan Duxbury (1992), yang mengevaluasi seberapa sering sebuah pasangan suami istri bertengkar mengenai uang, anak-anak, rekreasi, dan pekerjaan. Setiap butir pertanyaan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari pernyataan “tidak pernah” sampai dengan “sering”. Skor 1 menjelaskan bahwa responden menunjukkan tidak pernah mengalami konflik keluarga, sebaliknya skor 5 menunjukkan bahwa responden sering mengalami konflik keluarga.

### 3. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana permintaan peran dari domain pekerjaan dan keluarga berlangsung secara tidak sesuai, sehingga pemenuhan peran di satu domain oleh individu membuatnya kesulitan memenuhi permintaan di domain lain

Variabel ini terbagi atas dua dimensi. Dimensi pertama mengukur ketegangan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Secara spesifik, butir-butir pertanyaan yang berjumlah 14 butir dalam dimensi ini mencoba untuk mencari jenis stres yang berkaitan dengan internalisasi nilai-nilai dan emosi. Instrumen yang digunakan berasal dari *Job Family Role Strain Scale* oleh Bohlen dan Viveros-Long dalam Higgins dan Duxbury (1992). Dalam lampiran kuesioner, 14 butir pertanyaan pertama pada bagian konflik pekerjaan-keluarga merupakan butir-butir pertanyaan dimensi pertama ini.

Dimensi kedua mengukur interferensi pekerjaan dan keluarga. Secara spesifik, dimensi ini mengukur sumber-sumber potensial suatu konflik yang tidak



tercakup dalam *Job Family Role Strain Scale*. Instrumen yang digunakan bersumber dari Pleck dalam Higgins dan Duxbury (1992). Butir-butir pertanyaannya berjumlah 5 buah, terlihat pada 5 buah pertanyaan terakhir pada variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam lampiran kuesioner penelitian.

Setiap butir pertanyaan dalam kedua dimensi tersebut menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari pernyataan “tidak pernah” sampai dengan “selalu”. Skor 1 menjelaskan bahwa responden menunjukkan tidak pernah mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya skor 5 menunjukkan bahwa responden selalu mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

#### 4. Kualitas Kehidupan Pekerjaan

Kualitas kehidupan pekerjaan didefinisikan sebagai suatu konstruk komprehensif yang menilai kesejahteraan seseorang yang terkait dengan pekerjaan dan merupakan batasan sejauh mana pengalaman kerja dihargai, dipenuhi, dan dapat menghindari stres serta dampak pribadi lainnya yang bersifat negatif.

Variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan, diperoleh dari *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* oleh Survey Research Center, Institute for Social Research at the University of Michigan dalam Higgins dan Duxbury (1992). Setiap butir pertanyaan menggunakan skala Numeris (*Numerical Scale*) 7 poin, dengan dua kondisi yang berlawanan pada tiap ujungnya. Misalnya, skor 7: “Sangat sukses” menunjukkan responden memandang dirinya sangat sukses dalam pekerjaan, sebaliknya skor 1: “Tidak sukses”, menunjukkan responden memandang dirinya tidak sukses dalam pekerjaan.

## 5. Kualitas Kehidupan Keluarga

Kualitas kehidupan keluarga didefinisikan sebagai suatu konstruk komprehensif yang menilai kesejahteraan seseorang yang terkait dengan keluarga dan merupakan batasan sejauh mana peran individu bersangkutan sebagai orang tua dan pasangan dihargai, dipenuhi, dan mampu menghindarkan diri dari stres dan dampak pribadi negatif yang lain.

Sama halnya dengan variabel kualitas kehidupan pekerjaan, variabel ini juga diukur dengan 9 pertanyaan yang diperoleh dari *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* oleh Survey Research Center, Institute for Social Research at the University of Michigan dalam Higgins dan Duxbury (1992). Hanya saja, setiap pertanyaan tersebut diaplikasikan bagi kualitas kehidupan keluarga. Setiap butir pertanyaan menggunakan Skala Numeris (*Numerical Scale*) 7 poin, dengan dua kondisi yang berlawanan pada tiap ujungnya. Misalnya, skor 7: "Sangat sukses" menunjukkan responden memandang dirinya sangat sukses dalam keluarga, sebaliknya skor 1: "Tidak sukses", menunjukkan responden memandang dirinya tidak sukses dalam keluarga.

## 6. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup didefinisikan sebagai kepuasan yang didapatkan melalui pemilikan pekerjaan yang baik dan kehidupan keluarga yang baik.

Variabel ini diukur dengan 10 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Quinn dan Staines dalam Higgins dan Duxbury (1992) dan terbagi atas 2 dimensi. Dimensi pertama terdiri dari delapan (8) butir pertanyaan pertama yang mengukur kepuasan melalui suasana hati yang khusus, dinamakan dimensi suasana hati

tertentu. Skala yang digunakan yaitu Skala Numeris 7 poin, dengan dua kondisi yang berlawanan pada tiap ujungnya. Misalnya, skor 7: "Sangat Menyenangkan" menunjukkan responden merasakan kehidupannya sekarang secara umum sangat menyenangkan. Sedangkan skor 1: "Sangat Membosankan" menunjukkan responden merasakan kehidupannya sekarang secara umum sangat membosankan.

Sementara itu, 2 butir pertanyaan terakhir yang tercakup dalam dimensi kepuasan hidup secara umum, mengukur kepuasan hidup secara menyeluruh. Skala yang digunakan yaitu Skala Peringkat yang Seimbang (*Balanced Rating Scale*) 7 poin. Misalnya dalam salah satu pertanyaan, skor 1 menunjukkan responden merasa sangat tidak bahagia hari ini. Sementara skor 7 menunjukkan responden merasa sangat bahagia hari ini. Analogi tersebut berlaku juga untuk sebuah pertanyaan lainnya.

#### **4.4 Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, sebagian besar adalah kuesioner tertutup yang variasi jawabannya sudah disiapkan, sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai pilihannya. Selain itu, dimasukkan pula pertanyaan-pertanyaan mengenai karakteristik demografis responden. Di akhir kuesioner dimasukkan sebuah pertanyaan terbuka untuk memberi tempat bagi responden dalam mengomentari setiap aspek yang telah mereka pilih dan hal-hal lain dalam kuesioner. Kuesioner diakhiri dengan ucapan terima kasih kepada responden.

Pertimbangan pemilihan instrumen ini yaitu, peneliti mengetahui benar data apa yang dibutuhkan dan bagaimana cara mengukur tiap variabel yang diinginkan,

sehingga kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien (Sekaran, 2000: 233).

#### 4.4.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data tersebut untuk mengetahui apakah kriteria valid dan reliabel sudah terpenuhi. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Ancok dalam Singarimbun dan Effendi, 1995). Untuk mendapatkan kuesioner yang valid dan reliabel, digunakan kuesioner siap pakai yang pernah digunakan oleh Higgins dan Duxbury (1992) pada waktu mengadakan penelitian terhadap *dual-career men* dan *traditional-career men* di Kanada, yang telah diketahui validitas dan reliabilitasnya. Meskipun begitu, kuesioner tersebut masih perlu dilakukan penyesuaian melalui uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut layak dan cocok digunakan untuk mengukur subyek penelitian di Indonesia.

Konstrak-konstrak dalam studi-studi yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga biasanya saling terkait erat (Greenhaus dan Beutell dalam Duxbury dan Higgins, 1992), karena itu pengujian validitas konstrak menjadi sangat penting. Alat uji validitas konstrak dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*). Alat uji ini ditujukan secara khusus untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan yang dikembangkan benar-benar merupakan konstrak dari suatu variabel. Pengolahan data analisis faktor konfirmatori, sebagai awal dari pengujian

hipotesis menggunakan SEM, dilakukan dengan bantuan program *Analysis of Moment Structure* (AMOS) Versi 3.6. Penentuan validitas tiap butir pertanyaan dilakukan dengan melihat signifikan tidaknya *factor loading* tiap-tiap butir pertanyaan pada tiap variabel atau dimensi. Tingkat signifikansi tersebut diuji dengan membandingkan *output* nilai *Critical Ratio* (C.R.) dengan nilai t-tabel. *Critical Ratio* merupakan indikator signifikansi yang identik dengan nilai t-hitung pada analisis regresi. Akhirnya, *factor loading* dikatakan signifikan bila nilai C.R. butir pertanyaan bersangkutan lebih besar daripada nilai t-tabel (C.R. > t-tabel).

Pengujian reliabilitas hasil pengukuran dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) yang berkisar antara nilai 0 sampai dengan 1. Hal tersebut dilakukan untuk melihat konsistensi internal alat ukur. Semakin tinggi nilai koefisien *Cronbach's alpha*, berarti semakin tinggi tingkat keandalan alat ukur yang digunakan. Kriteria penentuannya adalah bila *Cronbach's alpha* tiap kontrak lebih besar daripada 0,8 dikategorikan reliabilitas bagus, bila berkisar antara 0,6 dan 0,79 dikategorikan diterima, dan bila lebih kecil daripada 0,6 dikategorikan kurang baik (Sekaran, 2001: 312). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 10.05.

#### **4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di Jakarta, dengan pertimbangan kota ini adalah kota bisnis terbesar di Indonesia. Beberapa sumber konflik pekerjaan-keluarga seperti kendala waktu dan tuntutan kinerja pekerjaan yang sangat tinggi, diperkirakan terjadi paling luas di kota ini.

Waktu penelitian berkisar satu setengah tahun, mulai dari awal pembuatan proposal yang dimulai pada bulan Februari 2001 sampai dengan akhir penelitian.

#### **4.6 Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menghubungi beberapa perusahaan swasta dan BUMN. Setelah perusahaan bersangkutan memberi persetujuan, seorang penghubung dalam perusahaan diminta untuk mendistribusikan kuesioner-kuesioner kepada para karyawan pria yang telah berkeluarga, tanpa memperhatikan apakah karyawan bersangkutan termasuk dalam *dual-career men* atau *traditional-career men*. Bila cara tersebut akhirnya susah dilaksanakan karena prosedurnya dirasakan terlalu memakan waktu, ditempuh cara kedua. Cara ini dilakukan secara informal, yaitu mencari beberapa orang karyawan perusahaan swasta ataupun BUMN sebagai penghubung yang akan mendistribusikan kuesioner kepada target responden sesuai kriteria sampel secara acak. Kuesioner yang telah selesai diisi kemudian dikembalikan lagi kepada para penghubung tersebut, kemudian peneliti akan mengambil kuesioner tersebut langsung dari penghubung ataupun dikembalikan oleh penghubung dengan cara diposkan langsung ke alamat peneliti.

#### **4.7 Cara Analisis Data**

Bagian ini menjabarkan proses menuju pengujian hipotesis penelitian, setelah melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui *Structural Equation Modeling* (SEM) dan Uji-t bagi sampel independen. Secara keseluruhan, proses pengujian hipotesis penelitian ini dilaksanakan melalui dua tahap, yaitu: (1) Pengujian model struktural dan

menentukan signifikan tidaknya hubungan antar antar variabel pada masing-masing sampel kelompok *dual-career men* dan *traditional-career men* secara terpisah, serta (2) Melakukan uji beda antara kelompok *dual-career men* dan kelompok *traditional-career men* untuk setiap hubungan kausal antar variabel dalam tiap hipotesis. Tahap pertama dilakukan melalui SEM dengan bantuan komputasi program *Analysis of Moment Structural* (AMOS) 3.6, sedangkan tahap kedua dilakukan melalui Uji-t untuk sampel independen (*Independent-Samples t-Test*).

*Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik multivariat yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan (Hair et al., 1998: 583). Beberapa program komputer yang dapat digunakan untuk mengestimasi model dalam model persamaan struktural yaitu LISREL, EQS, COSAN, PLS, dan AMOS. Oleh beberapa pakar, saat ini program AMOS adalah program tercanggih dan mudah digunakan (Ferdinand, 2000: 44-45). Karena itu, program bantu AMOS 3.6-lah yang dipilih.

Langkah-langkah pengujian model menggunakan SEM ditunjukkan pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Langkah-Langkah Pengujian Model**

Langkah	Kegiatan
1	Mengembangkan model berdasarkan teori
2	Mengembangkan indikator-indikator pengukuran
3	Menyusun diagram alur yang menyatakan hubungan kausalitas
4	Menterjemahkan diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural
5	Mengevaluasi normalitas data
6	Mengevaluasi kriteria <i>goodness-of-fit</i>
7	Menginterpretasi dan memodifikasi model

Seperti terlihat pada Tabel 4.1, pada tahap pertama dilakukan kajian teori untuk mengembangkan hubungan struktural antar konstruk. Kajian teori telah

diuraikan dalam Bab 2 dan hubungan struktural antar konstruk dijelaskan dalam Bab 3. Langkah kedua mengenai pengembangan indikator-indikator pengukuran telah dijelaskan dalam sub bab Variabel Penelitian dan sub bab Definisi Operasional Variabel.

Setelah indikator-indikator pengukuran dikembangkan, langkah berikutnya adalah menyusun diagram alur yang menyatakan hubungan kausalitas. Diagram alur yang dikembangkan tersebut mengubah variabel-variabel laten atau *unobserved variables* menjadi *observed variables*. Hal ini disebabkan ketidakmampuan program AMOS 3.6 untuk memasukkan dan mengolah seluruh *observed variable* berjumlah sangat banyak, yang didapatkan dari hasil uji validitas, beserta keenam variabel laten yang ada sekaligus. Akibatnya *observed variables* dalam sebuah variabel laten atau konstruk bersangkutan harus dirata-ratakan, dan rata-rata tersebut dimasukkan sebagai *input data* bagi analisis model persamaan struktural. Agar dapat diolah, maka *input data* tersebut harus dimasukkan sebagai *unobserved variables*. Lebih jauh, diagram alur ini merupakan pengembangan dari model penelitian pada Bab 3 yang telah disesuaikan dengan aturan SEM, seperti terlihat pada Gambar 4.1.

Setelah diagram alur disusun, langkah selanjutnya adalah mengubah model tersebut ke dalam serangkaian persamaan struktural. Persamaan-persamaan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \varepsilon_1$$

$$\eta_2 = \gamma_2 \xi_1 + \beta_1 \eta_1 + \varepsilon_2$$

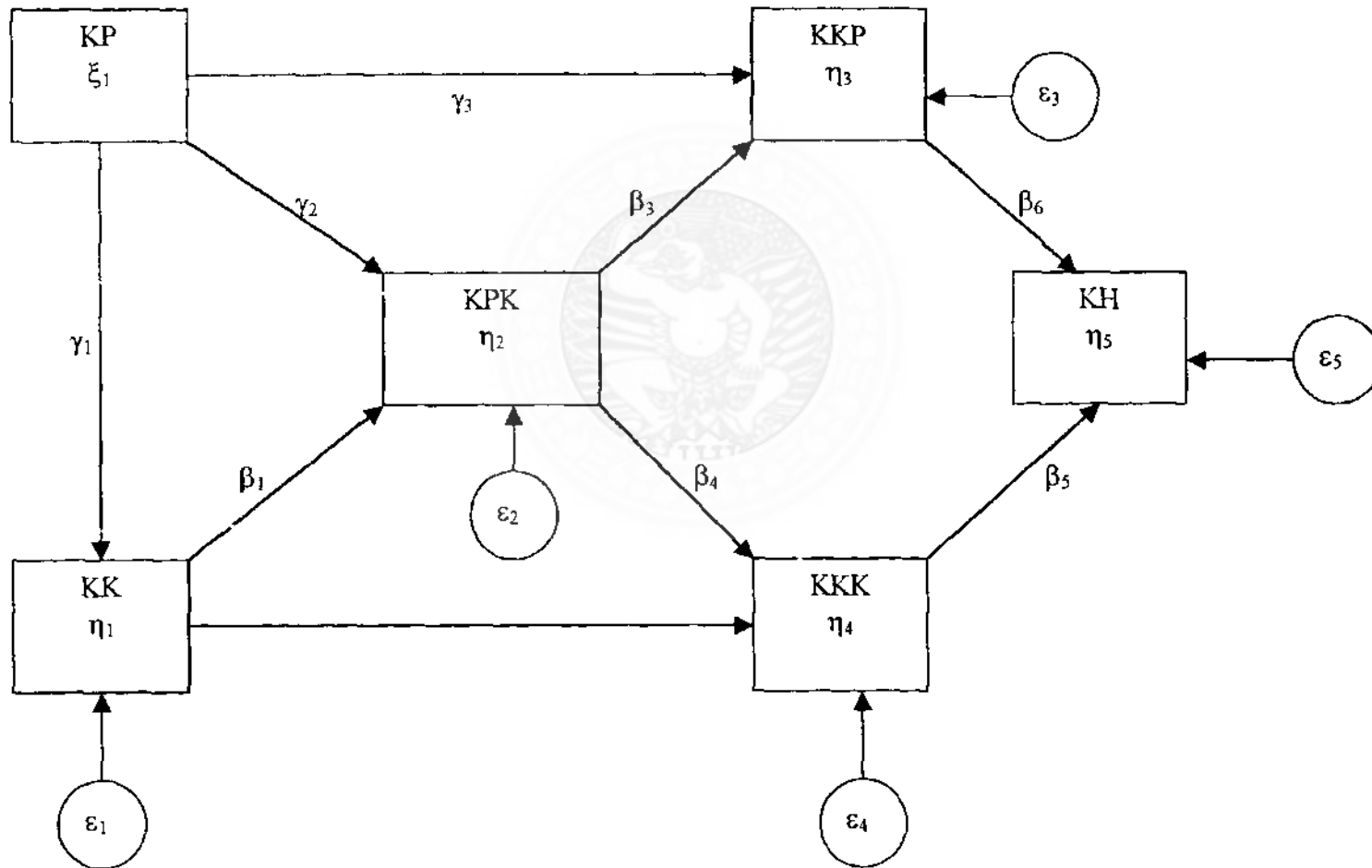
$$\eta_3 = \gamma_3 \xi_1 + \beta_3 \eta_2 + \varepsilon_3$$

$$\eta_4 = \beta_2 \eta_1 + \beta_4 \eta_2 + \varepsilon_4$$

$$\eta_5 = \beta_6 \eta_3 + \beta_5 \eta_4 + \varepsilon_5$$



**Gambar 4.1**  
**Diagram Alur Model Struktural Pengaruh Antar Variabel Anteceden dan Konsekuensi Konflik Pekerjaan-Keluarga**



Notasi yang digunakan dalam persamaan tersebut yaitu  $\eta$  mewakili konstruk endogen,  $\xi$  mewakili variabel eksogen,  $\gamma$  mewakili pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen,  $\beta$  mewakili pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dan  $\varepsilon$  mewakili *error* pada persamaan struktural (Hair et al., 1998: 645-652).

Setelah persamaan-persamaan struktural dirumuskan, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi normalitas data dengan menggunakan alat uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Ketentuan pengambilan keputusan yang digunakan adalah bila nilai probabilitas variabel yang diuji melebihi 0,05, maka data mengikuti distribusi normal (Santoso, 2001:92).

Setelah mengevaluasi normalitas data, langkah berikutnya yaitu mengevaluasi kriteria *goodness-of-fit* berdasarkan *output* SEM. Dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk menguji hipotesis mengenai model (Hair et al., 1998: 653). Biasanya terdapat berbagai *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan. Beberapa indeks *goodness of fit* dan nilai kritis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a.  *$\chi^2$ -Chi-square Statistic*. Digunakan untuk mengukur kecocokan model secara keseluruhan dengan data. Tingkat signifikansi penerimaan model yang direkomendasikan adalah apabila probabilitasnya,  $p \geq 0,05$  (Hair et al., 1998: 654-655).
- b. *Goodness-of-Fit Index (GFI)*. Indeks ini menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians atau korelasi sampel yang dijelaskan oleh

matriks kovarians populasi yang terestimasi (Bentler; Tanaka dan Huba dalam Ferdinand, 2000: 54).

- c. *Comparative Fit Index* (CFI). Merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang baik untuk mengukur kesesuaian model tanpa dipengaruhi ukuran sampel (Rigdon dalam Hair et al., 1998:657).
- d. *Normed Fit Index* (NFI). Sama halnya dengan indeks *incremental* lain, indeks ini juga membandingkan antara model yang diuji dengan *null model*.

Indeks *goodness-of-fit* dan nilai kritis untuk menerima sebuah model yang baik diuji disajikan dalam Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Kriteria Tingkat Penerimaan Model**

Indeks <i>Goodness-of-Fit</i>	Nilai Kritis Model yang Baik
$X^2$ - <i>Chi-square</i>	Kecil (dengan: $p \geq 0.05$ )
<i>Goodness-of-Fit Index</i> (GFI)	$\geq 0,90$
<i>Comparative Fit Index</i> (CFI)	$\geq 0,95$
<i>Normed Fit Index</i> (NFI)	$\geq 0,90$

Langkah terakhir dalam pengujian model yaitu interpretasi dan modifikasi model. Langkah ini ditujukan untuk mempertimbangkan apakah sebuah model yang dihipotesiskan perlu dimodifikasi atau tidak. Pedomannya yaitu dengan melihat baik tidaknya *goodness-of-fit* sebuah model. Bila sebagian besar indeksnya menunjukkan penerimaan model yang marjinal, maka perlu dipertimbangkan modifikasi model. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan mengubah model hubungan antar variabel. Dasar utama modifikasi yaitu harus berdasarkan justifikasi teoritis yang cukup kuat.

Sesudah model diterima, maka akan terlihat berbagai indikator dalam *output* AMOS 3.6. Salah satunya yaitu estimasi standar (*standardized estimate*) yang identik dengan koefisien penunjuk besarnya hubungan kausal antar variabel dan *Critical-Ratio* (C.R.), yang identik dengan nilai t-hitung sebagai penunjuk signifikansi

hubungan antar variabel. Hubungan kausalitas atau pengaruh antar variabel dikatakan signifikan bila nilai C.R. hubungan yang bersangkutan lebih besar daripada nilai t-tabel.

Bila hubungan yang terjadi signifikan, baik dalam *dual-career men* maupun *traditional-career men*, maka analisis signifikansi perbandingan antara dua kelompok sampel tersebut dengan Uji-t dapat dilakukan. Namun, bila tidak, maka hipotesis yang berkaitan dengan tidak signifikansinya hubungan antar variabel dalam model penelitian langsung ditolak.

Tahap terakhir yaitu pengujian hipotesis mengenai perbandingan dua kelompok sampel, *dual-career men* dan *traditional-career men*, dilakukan dengan Uji t bagi sampel independen (*independent samples t-test*) karena jumlah sampel untuk kedua kelompok ini mungkin sekali berbeda. Uji-t ini dilakukan secara manual, dengan cara memasukkan nilai *standardized estimate* dan *standard error* dari hasil perhitungan SEM masing-masing kelompok sampel ke dalam rumus Uji-t secara langsung. Rumus Uji-t untuk sampel besar yaitu (Levin dan Rubin, 1998: 458):

$$Z = \frac{(\bar{X}_D - \bar{X}_T) - (\mu_D - \mu_T)H_0}{\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}}$$

Keterangan: Z = nilai t-hitung  
 $\bar{X}_D$  = rata-rata sampel *dual-career men*  
 $\bar{X}_T$  = rata-rata sampel *traditional-career men*  
 $\mu_D$  = rata-rata populasi *dual-career men*  
 $\mu_T$  = rata-rata populasi *traditional-career men*  
 $H_0$  = hipotesis nol  
 $\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}$  = *standard error* antara rata-rata sampel *dual-career men* dan *traditional-career men*

Dalam penelitian ini, karena hipotesis nol yang dibuat tidak memasukkan angka selain nol dalam menerangkan perbedaan antara kedua rata-rata populasi *dual-*

## BAB V

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini menganalisis data dan hasil penelitian yang dibagi ke dalam dua bagian. Pertama, penyajian hasil pengumpulan data serta profil responden penelitian dan uraiannya. Kedua, analisis hasil penelitian yang mencakup penjelasan hasil uji validitas dan reliabilitas, serta analisis hasil penelitian yang berkaitan dengan uji hipotesis.

#### 5.1 Data Penelitian

##### 5.1.1 Hasil Pengumpulan Data

Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa dari keseluruhan 240 buah kuesioner yang disebarikan kepada responden, kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan kepada peneliti berjumlah 154 buah (64,58%). Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap kuesioner yang kembali, ternyata hanya 142 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis, sedangkan sisanya berjumlah 13 buah dinyatakan gugur dan tidak dapat diproses karena ada beberapa pertanyaan esensial di bagian data demografi yang tidak diisi. Hasil pengumpulan data di lapangan tersebut selengkapnya disajikan dalam Tabel 5.1 berikut ini.

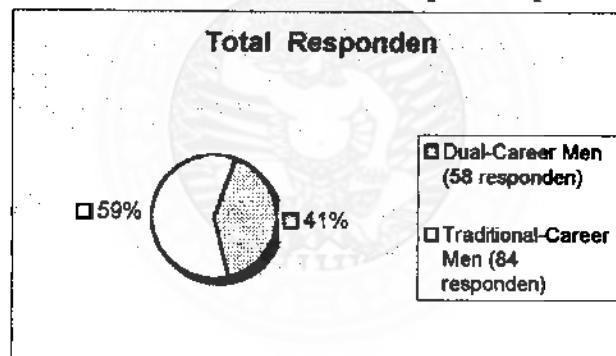
**Tabel 5.1**  
**Hasil Pengumpulan Data**

Keterangan	Jumlah kuesioner	Persentase
Kuesioner yang dikirim	240	100%
Kuesioner yang kembali	155	64,58%
Kuesioner yang tidak kembali	86	35,83%
Kuesioner yang kembali tapi digugurkan	13	5,42%
Kuesioner yang kembali dan layak dianalisis	142	59,17%

### 5.1.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden keseluruhan sebanyak 142 orang dibagi dalam dua kelompok responden. Pertama, kelompok *dual-career men*, yaitu karyawan pria dalam perusahaan yang telah menikah dan mempunyai anak, dengan istri yang juga bekerja sebagai profesional ataupun pada posisi manajerial di sebuah institusi atau perusahaan, berjumlah 58 orang (41%). Kedua, kelompok *traditional-career men*, karyawan pria dalam perusahaan yang telah menikah dan mempunyai anak, dengan istri sebagai ibu rumah tangga semata, berjumlah 84 orang (59%). Jumlah dan persentase kedua kelompok tersebut terlihat pada Gambar 5.1.

Gambar 5.1  
Jumlah dan Persentase Kelompok Responden



Pada kelompok *dual-career men*, usia mayoritas responden berkisar antara 31-40 tahun (46,55%). Mayoritas jumlah anak responden berjumlah 2 anak (46,55%), dengan usia anak terbanyak di bawah 5 tahun (32,76%). Anak-anak tersebut, minimal satu anak, tinggal bersama dengan orang tuanya.

Bidang usaha perusahaan atau institusi tempat responden bekerja sangat beragam, mayoritas bekerja di sektor otomotif (34,48%). Pendidikan tertinggi mayoritas responden adalah sarjana (56,90%). Jabatan pekerjaan mayoritas responden yaitu sebagai profesional (51,72%). Sedangkan jabatan pekerjaan mayoritas istri responden yaitu sebagai profesional (86,21%).

Pada kelompok *traditional-career men*, usia mayoritas responden berkisar antara 31-40 tahun (50%). Mayoritas jumlah anak responden berjumlah 1 anak (35,71%), dengan usia anak terbanyak di bawah 5 tahun (30,95%). Anak-anak tersebut, minimal satu anak, tinggal bersama dengan orang tuanya.

Bidang usaha perusahaan atau institusi tempat responden bekerja juga sangat beragam, mayoritas bekerja di sektor perbankan dan lembaga keuangan non-bank (35,71%). Pendidikan tertinggi mayoritas responden adalah sarjana (46,43%). Sedangkan jabatan pekerjaan mayoritas responden yaitu sebagai profesional (59,52%).

Rincian lengkap profil responden penelitian dijabarkan pada Tabel 5.2 di bawah ini.

**Tabel 5.2**  
**Profil Responden Penelitian**

No.	Profil	<i>Dual-Career Men</i>			<i>Traditional-Career Men</i>		
		Kategori	Jumlah	Persentase	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Usia	A	7	12,07 %	A	13	15,48 %
		B	27	46,55 %	B	42	50 %
		C	22	37,93 %	C	24	28,57 %
		D	2	3,45 %	D	5	5,95 %
2	Jumlah Anak	A	22	37,93 %	A	30	35,71 %
		B	27	46,55 %	B	27	32,14 %
		C	9	15,52 %	C	27	32,14 %
3	Rumah Anak	A	58	100 %	A	84	100 %
4	Bidang usaha	A	4	6,90 %	A	6	7,14 %
		B	2	3,45 %	B	5	5,95 %
		C	20	34,48 %	C	21	25 %
		D	15	25,86 %	D	30	35,71 %
		E	3	5,17 %	E	4	4,76 %
		F	14	24,13 %	F	18	21,42 %
5	Pendidikan	B	6	10,35 %	B	19	22,62 %
		C	11	18,97 %	C	15	17,86 %
		D	33	56,90 %	D	39	46,43 %
		E	8	13,79 %	E	11	13,10 %

6	Jabatan kerja	A	30	51,72 %	A	50	59,52 %
		B	28	48,28 %	B	34	40,48 %
7	Jabatan kerja istri	B	50	86,21 %			
		C	8	13,79 %			

## Keterangan:

1. Usia (tahun) : A. 20-30  
B. 31-40  
C. 41-50  
D. 51-65
2. Jumlah anak : A. Satu  
B. Dua  
C. Tiga atau lebih
3. Rumah anak : A. Ya (tinggal bersama orang tua)
4. Bidang usaha : A. Telekomunikasi  
B. Pendidikan  
C. Otomotif  
D. Perbankan dan lembaga keuangan non-bank  
E. Konsultan  
F. Lainnya (disebutkan)
5. Pendidikan : A. Di bawah Sekolah Menengah Atas  
B. Sekolah Menengah Atas dan sederajat  
C. Akademi  
D. Sarjana  
E. Pasca Sarjana (S2 dan S3)
6. Jabatan kerja : A. Profesional  
B. Manajerial
7. Jabatan kerja istri : B. Profesional  
C. Manajerial

Sumber: Lampiran 1

## 5.2 Analisis dan Hasil Penelitian

Analisis dan hasil penelitian ini terbagi atas beberapa bagian. Pertama, analisis hasil uji validitas dan reliabilitas pada kelompok *dual-career men* dan *traditional-career men*. Kedua, analisis hasil penelitian yang berkaitan dengan uji hipotesis, mencakup uji hubungan antar variabel dan uji hipotesis.



### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*), karena merupakan bagian awal dari rangkaian tahapan pengujian model penelitian ini dengan menggunakan SEM. Tahapan analisis faktor ini digunakan untuk mengetahui validitas konstruk, yaitu apakah indikator-indikator yang digunakan sebagai parameter dapat memprediksi konstruk sesuai yang diteorikan. Perhitungannya dilakukan dengan bantuan program AMOS 3.6

Variabel konflik pekerjaan diukur dengan 12 butir pertanyaan. Semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid pada  $\alpha = 0,05$  karena nilai *Critical Ratio* masing-masing butir lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,671 (*1-tailed*), kecuali butir pertanyaan 10 yaitu pertanyaan mengenai seberapa sering responden merasa terganggu oleh sumber konflik “merasa harus memuaskan berbagai macam orang yang berbeda”. Hal ini terjadi baik pada kelompok *dual-career men* maupun *traditional-career men*. Oleh karena itu butir pertanyaan tersebut digugurkan dan tidak ikut disertakan dalam analisis selanjutnya mengenai model struktural.

Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan secara lengkap terlihat dalam Lampiran 2a dan 2b, sedangkan ringkasannya disajikan pada Tabel 5.3 di bawah ini.

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan**

Butir	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	<i>Critical Ratio</i>	Keterangan	<i>Critical Ratio</i>	Keterangan
1	3,905*	Valid	2,167*	Valid
2	3,085*	Valid	1,872*	Valid
3	3,285*	Valid	2,292*	Valid
4	4,335*	Valid	2,610*	Valid
5	1 ( <i>constraint</i> )	Valid	1 ( <i>constraint</i> )	Valid
6	3,135*	Valid	2,767*	Valid
7	3,072*	Valid	2,826*	Valid
8	4,446*	Valid	2,806*	Valid

9	2,971*	Valid	2,524*	Valid
10	1,573	Tidak valid	1,658	Tidak valid
11	4,229*	Valid	2,856*	Valid
12	3,589*	Valid	2,837*	Valid

Keterangan: \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 2a dan 2b

Variabel konflik keluarga diukur dengan 5 butir pertanyaan. Keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid pada  $\alpha = 0,05$  karena nilai *Critical Ratio* masing-masing butir lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,015 (*1-tailed*), baik pada kelompok *dual-career men* maupun *traditional-career men*.

Hasil uji validitas variabel konflik keluarga secara lengkap terlihat dalam Lampiran 3a dan 3b, sedangkan ringkasannya disajikan pada Tabel 5.4 di bawah ini.

**Tabel 5.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga**

Butir	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	C.R. (t-hitung)	Keterangan	C.R. (t-hitung)	Keterangan
1	3,820*	Valid	3,980*	Valid
2	2,370*	Valid	4,058*	Valid
3	3,827*	Valid	3,375*	Valid
4	1 ( <i>constraint</i> )	Valid	1 ( <i>constraint</i> )	Valid
5	4,570*	Valid	3,303*	Valid

Keterangan: \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 3a dan 3b

Variabel konflik pekerjaan-keluarga terbagi atas 2 dimensi. Dimensi pertama tentang ketegangan peran pekerjaan dan keluarga, terdiri dari 14 butir pertanyaan. Pada kelompok *dual-career men*, 9 butir pertanyaan dinyatakan valid pada  $\alpha = 0,05$  karena nilai *Critical Ratio* masing-masing butir lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,671 (*1-tailed*). Sedangkan 5 butir pertanyaan dinyatakan tidak valid, yaitu butir-butir pertanyaan nomor 3, 4, 7, 12, dan 14. Kelima butir pertanyaan tersebut yaitu pertanyaan-pertanyaan mengenai seberapa sering responden mengalami masalah-masalah: (1) "saya mempunyai keseimbangan waktu yang baik antara urusan

*career men* dan *traditional-career men*, maka nilai perbedaan antara kedua rata-rata populasi yang dihipotesiskan sesuai hipotesis nol atau dirumuskan sebagai  $(\mu_D - \mu_T)_{H_0}$  dalam formula Uji-t tersebut adalah nol (0). Sedangkan nilai rata-rata sampel ( $\bar{X}$ ) adalah nilai *standardized estimate* tiap-tiap hubungan kausal antar variabel dalam SEM yang didapatkan dari *output* program AMOS 3.6.

Sebagai bagian dari formula Uji-t di atas, nilai *standard error* antara rata-rata sampel *dual-career men* dan *traditional-career men* ( $\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}$ ) dihitung sesuai rumus berikut ini (Levin dan Rubin, 1998: 456):

$$\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T} = \sqrt{\frac{\sigma_D^2}{n_D} + \frac{\sigma_T^2}{n_T}}$$

Keterangan:  $\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}$  = *standard error* antara rata-rata sampel *dual-career men* dan *traditional-career men*

$\sigma_D$  = *standard error* sampel *dual-career men*

$\sigma_T$  = *standard error* sampel *traditional-career men*

Seperti juga nilai *standardized estimate* yang dimasukkan ke dalam rumus Uji-t, nilai *standard error* untuk kedua sampel tersebut juga didapatkan dari *output* AMOS 3.6 dalam perhitungan hubungan kausal tiap-tiap variabel dalam SEM.

Setelah nilai t-hitung didapatkan bagi tiap-tiap hubungan kausal antar variabel, kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan arah yang disesuaikan dengan pernyataan hipotesis. Akhirnya didapatkan hasil akhir, yaitu signifikan tidaknya perbedaan antara kelompok *dual-career men* dan *traditional-career men* untuk setiap hubungan antar variabel dalam hipotesis yang diajukan beserta besaran nilainya. Bila terdapat perbedaan yang signifikan, kriteria penerimaan hipotesis dilanjutkan dengan melihat besaran nilai *standardized estimate* untuk hipotesis bersangkutan. Bila perbandingan besaran pada kedua sampel tersebut sesuai dengan hipotesis, maka hipotesis diterima. Bila tidak, maka hipotesis ditolak.

pekerjaan dan keluarga” (nomor 3); (2) “saya ingin mempunyai lebih banyak waktu untuk mengerjakan hal-hal bagi keluarga” (nomor 4); (3) “saya merasa sangat terburu-buru dalam mengerjakan segala sesuatu tiap hari” (nomor 7); (4) “saya mempunyai waktu yang cukup bagi anak-anak” (nomor 12); dan (5) “saya mempunyai cukup kesabaran dengan anak-anak (mendampingi dengan penuh perhatian) sesuai dengan yang saya inginkan” (nomor 14).

Pada kelompok *traditional-career men*, 11 butir pertanyaan dinyatakan valid pada  $\alpha = 0,05$ , sedangkan 3 butir pertanyaan dinyatakan tidak valid, yaitu butir-butir pertanyaan nomor 3, 12, dan 14. Ketiga butir pertanyaan tersebut yaitu pertanyaan-pertanyaan mengenai seberapa sering responden mengalami masalah-masalah: (1) “saya mempunyai keseimbangan waktu yang baik antara urusan pekerjaan dan keluarga” (nomor 3); (2) “saya mempunyai waktu yang cukup bagi anak-anak” (nomor 12); dan (3) “saya mempunyai cukup kesabaran dengan anak-anak (mendampingi dengan penuh perhatian) sesuai dengan yang saya inginkan” (nomor 14).

Butir-butir pertanyaan yang tidak valid tersebut digururkan dan tidak ikut disertakan dalam analisis selanjutnya mengenai model struktural.

Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dimensi pertama secara lengkap terlihat dalam Lampiran 4a dan 4b, sedangkan ringkasannya disajikan pada Tabel 5.5 berikut ini.

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga**  
**Dimensi Ketegangan Peran Pekerjaan dan Keluarga**

Butir	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	C.R. (t-hitung)	Keterangan	C.R. (t-hitung)	Keterangan
1	1 ( <i>constraint</i> )	Valid	1 ( <i>constraint</i> )	Valid
2	4,524*	Valid	4,372*	Valid
3	-2,888	Tidak valid	-1,974	Tidak valid

4	0,927	Tidak valid	2,491*	Valid
5	3,315*	Valid	5,036*	Valid
6	4,992*	Valid	4,122*	Valid
7	1,608	Tidak valid	4,528*	Valid
8	4,310*	Valid	5,468*	Valid
9	5,290*	Valid	5,489*	Valid
10	4,960*	Valid	4,136*	Valid
11	5,100*	Valid	4,732*	Valid
12	-0,893	Tidak valid	-2,886	Tidak valid
13	3,190*	Valid	4,275*	Valid
14	-2,339	Tidak valid	-1,210	Tidak valid

Keterangan: \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 4a dan 4b

Hasil uji validitas dimensi kedua variabel konflik pekerjaan-keluarga, yaitu mengenai interferensi antara pekerjaan dan keluarga, baik pada *dual-career men* maupun *traditional-career men* menghasilkan butir-butir pertanyaan yang seluruhnya valid. Ini terlihat dari nilai *Critical Ratio* masing-masing butir lebih besar dari nilai *t*-tabel sebesar 2,015 (*1-tailed*) pada  $\alpha = 0,05$ .

Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dimensi kedua secara lengkap terlihat dalam Lampiran 5a dan 5b, sedangkan ringkasannya disajikan pada Tabel 5.6 di bawah ini.

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga**  
**Dimensi Interferensi antara Pekerjaan dan Keluarga**

Butir	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	<i>C.R. (t-hitung)</i>	Keterangan	<i>C.R. (t-hitung)</i>	Keterangan
1	1 ( <i>constraint</i> )	Valid	1 ( <i>constraint</i> )	Valid
2	3,998*	Valid	5,486*	Valid
3	3,783*	Valid	5,022*	Valid
4	3,812*	Valid	5,318*	Valid
5	3,856*	Valid	4,154*	Valid

Keterangan: \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 5a dan 5b

Variabel kualitas kehidupan pekerjaan diukur dengan 9 butir pertanyaan.

Keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid pada  $\alpha = 0,05$  karena nilai

*Critical Ratio* masing-masing butir lebih besar dari nilai *t*-tabel sebesar 1,703 (1-tailed), baik pada kelompok *dual-career men* maupun *traditional-career men*.

Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan pekerjaan secara lengkap terlihat dalam Lampiran 6a dan 6b, sedangkan ringkasannya disajikan pada Tabel 5.7 di bawah ini.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Pekerjaan**

Butir	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	<i>C.R. (t-hitung)</i>	Keterangan	<i>C.R. (t-hitung)</i>	Keterangan
1	7,030*	Valid	6,512*	Valid
2	5,105*	Valid	6,999*	Valid
3	7,145*	Valid	6,141*	Valid
4	7,329*	Valid	6,315*	Valid
5	7,739*	Valid	5,945*	Valid
6	6,826*	Valid	5,811*	Valid
7	6,116*	Valid	2,640*	Valid
8	7,779*	Valid	6,559*	Valid
9	1 ( <i>constraint</i> )	Valid	1 ( <i>constraint</i> )	Valid

Keterangan: \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 6a dan 6b

Variabel kualitas kehidupan keluarga diukur dengan 9 butir pertanyaan. Keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid pada  $\alpha = 0,05$  karena nilai *Critical Ratio* masing-masing butir lebih besar dari nilai *t*-tabel sebesar 1,703 (1-tailed), baik pada kelompok *dual-career men* maupun *traditional-career men*.

Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan keluarga secara lengkap terlihat dalam Lampiran 7a dan 7b, sedangkan ringkasannya disajikan pada Tabel 5.8 di bawah ini.

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Keluarga**

Butir	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	<i>C.R. (t-hitung)</i>	Keterangan	<i>C.R. (t-hitung)</i>	Keterangan
1	7,540*	Valid	5,893*	Valid
2	6,890*	Valid	6,386*	Valid
3	7,333*	Valid	7,015*	Valid
4	7,149*	Valid	5,760*	Valid

5	6,391*	Valid	6,564*	Valid
6	5,878*	Valid	6,555*	Valid
7	4,495*	Valid	4,139*	Valid
8	5,809*	Valid	5,562*	Valid
9	1 ( <i>constraint</i> )	Valid	1 ( <i>constraint</i> )	Valid

Keterangan: \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 7a dan 7b

Variabel kepuasan hidup terbagi atas 2 dimensi. Dimensi pertama tentang suasana hati tertentu terdiri dari 8 pertanyaan, yang semuanya dinyatakan valid pada  $\alpha = 0,05$  karena nilai *Critical Ratio* masing-masing butir lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,725 (*1-tailed*), baik pada kelompok *dual-career men* maupun *traditional-career men*.

Hasil uji validitas variabel kepuasan hidup dimensi pertama secara lengkap terlihat dalam Lampiran 8a dan 8b, sedangkan ringkasannya disajikan pada Tabel 5.9 di bawah ini.

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Hidup**  
**Dimensi Suasana Hati Tertentu**

Butir	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	C.R. (t-hitung)	Keterangan	C.R. (t-hitung)	Keterangan
1	1 ( <i>constraint</i> )	Valid	1 ( <i>constraint</i> )	Valid
2	9,008*	Valid	11,428*	Valid
3	8,561*	Valid	9,482*	Valid
4	9,626*	Valid	6,839*	Valid
5	9,998*	Valid	8,283*	Valid
6	9,379*	Valid	8,750*	Valid
7	8,980*	Valid	8,389*	Valid
8	9,737*	Valid	8,794*	Valid

Keterangan: \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 8a dan 8b

Dimensi kedua, yaitu tentang kepuasan hidup secara umum, terdiri dari 2 butir pertanyaan. Butir-butir pertanyaan dimensi ini tidak dapat diuji validitasnya dengan analisis faktor metode *maximum likelihood* karena program AMOS 3.6 tidak mampu memprosesnya. Akibatnya, validitas diuji dengan menggunakan analisis

faktor metode *principal component analysis* dengan bantuan program SPSS 10.05. Hasil uji validitas dengan metode *principal component analysis* menunjukkan kedua butir pertanyaan tersebut valid karena *factor loading* masing-masing lebih besar daripada nilai *rules of thumb* sebesar 0,4 (Hair et al., 1998:111).

Hasil uji validitas variabel kepuasan hidup dimensi kedua secara lengkap terlihat dalam Lampiran 9a dan 9b, sedangkan ringkasannya disajikan pada Tabel 5.10 di bawah ini.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Hidup**  
**Dimensi Kepuasan Hidup Secara Umum**

Butir	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	<i>Factor Loadings</i>	Keterangan	<i>Factor Loadings</i>	Keterangan
1	0,939*	Valid	0,992*	Valid
2	0,939*	Valid	0,992*	Valid

Keterangan: \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 9a dan 9b

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's alpha* untuk setiap variabel, dengan bantuan program SPSS 10.05.

Seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, baik pada kelompok *dual-career men* maupun *traditional-career men*, karena nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar daripada nilai *rules of thumb* sebesar 0,6 untuk kriteria reliabilitas diterima dan 0,8 untuk kriteria reliabilitas bagus. Hasil uji reliabilitas seluruh variabel secara lengkap terlihat pada Lampiran 10a dan 10b, sedangkan ringkasannya disajikan dalam Tabel 5.11 berikut ini.

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
Konflik Pekerjaan	0,8328	Bagus	0,8075	Bagus



Konflik Keluarga	0,7566	Diterima	0,7165	Diterima
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,9114	Bagus	0,8924	Bagus
Kualitas Kehidupan Pekerjaan	0,9337	Bagus	0,8792	Bagus
Kualitas Kehidupan Keluarga	0,9108	Bagus	0,8869	Bagus
Kepuasan Hidup	0,9648	Bagus	0,9391	Bagus

Sumber: Lampiran 10a dan 10b

### 5.2.3 Evaluasi atas Asumsi Normalitas

Menurut Hair et al. (1998: 601-602), bila diestimasi dengan menggunakan teknik *maximum likelihood*, SEM mensyaratkan sebaiknya dipenuhi asumsi normalitas. Seperti terlihat pada Tabel 5.12, pada  $\alpha = 0,05$  seluruh data tiap variabel berdistribusi normal karena nilai probabilitas Uji Kolmogorov-Smirnov masing-masing variabel lebih besar daripada nilai probabilitas tabel sebesar 0,05.

Hasil uji normalitas data pada kelompok *dual-career men* dan *traditional-career men* selengkapnya terlihat pada Lampiran 11a dan 11b, sedangkan ringkasannya disajikan dalam Tabel 5.12 berikut ini.

**Tabel 5.12**  
**Evaluasi Normalitas Data**

Variabel	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	Kolmogorov-Smirnov	Probabilitas	Kolmogorov-Smirnov	Probabilitas
Konflik Pekerjaan	0,110	0,485	0,093	0,459
Konflik Keluarga	0,134	0,250	0,101	0,358
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,132	0,261	0,060	0,927

Kualitas Kehidupan Pekerjaan	0,093	0,694	0,086	0,557
Kualitas Kehidupan Keluarga	0,074	0,911	0,103	0,336
Kepuasan Hidup	0,098	0,638	0,063	0,889

Sumber: Lampiran 11a dan 11b

#### 5.2.4 Evaluasi *Goodness-of-Fit* Model

Evaluasi *goodness-of-fit* model dilakukan terhadap kedua kelompok sampel, *dual-career men* dan *traditional-career men*. Bila ukuran-ukuran yang didapatkan belum baik, maka dilakukan evaluasi ukuran kesesuaian terhadap model perbandingan, untuk kemudian dipilih model yang terbaik. Hasil perhitungan kriteria *goodness-of-fit* model yang diestimasi disajikan dalam Tabel 5.13 di bawah ini, sebagaimana terlihat dari Lampiran 12a dan 12b penelitian.

Tabel 5.13  
Indeks *Goodness-of-Fit*

<i>Goodness-of-fit</i>	<i>Dual-Career Men</i>		<i>Traditional-Career Men</i>	
	Indeks	Penerimaan	Indeks	Penerimaan
$X^2$ - <i>Chi-Square</i>	50,776		47,995	
Probabilitas	0,000	Marjinal	0,000	Marjinal
GFI	0,823	Marjinal	0,869	Marjinal
NFI	0,785	Marjinal	0,791	Marjinal
CFI	0,798	Marjinal	0,805	Marjinal

Sumber: Lampiran 12a dan 12b

Seperti terlihat pada Tabel 5.13, evaluasi ukuran kesesuaian model pada kelompok *dual-career men* dan *traditional-career men* menunjukkan penerimaan yang marjinal pada keseluruhan ukuran. Akibatnya harus dibuat model penelitian alternatif guna dibandingkan untuk dipilih model terbaik yang akan digunakan pada analisis lebih lanjut. Pengajuan model-model alternatif tersebut harus didasari justifikasi teoritis yang cukup kuat.

## 5.2.5 Modifikasi Model

### 5.2.5.1 Kelompok *Dual-Career Men*

Model perbandingan yang dibuat sebagai modifikasi terhadap model hipotesis penelitian ada 2 buah. Pertama, modifikasi dilakukan dengan menambah jalur (*path*) antara variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga, sehingga didapatkan hubungan timbal balik antara kedua variabel tersebut dalam model penelitian. Hal ini didasari oleh pendapat Bartolome dan Evans; Evans dan Bartolome dalam Higgins, Duxbury, dan Irving (1992) bahwa pengalaman-pengalaman dalam domain keluarga dapat mempengaruhi pekerjaan dalam hal keputusan karir dan hidup. Hasil perhitungan SEM model modifikasi pertama yang juga mencakup indeks-indeks *goodness-of-fit* model, terlihat pada Lampiran 13a penelitian.

Modifikasi kedua yang dilakukan dengan menghilangkan hubungan antara variabel konflik pekerjaan dan variabel konflik keluarga. Hal ini didasarkan pada tidak adanya jalur (*path*) antara kedua variabel tersebut pada model penelitian oleh Kopelman, Greenhaus, dan Connolly (1983). Model penelitian ini, yang diadopsi dari model penelitian Higgins dan Duxbury (1992), merupakan pengembangan dari model penelitian Kopelman, Greenhaus, dan Connolly (1983) tersebut. Ini berarti dalam modifikasi kedua, konflik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap konflik keluarga. Hasil perhitungan SEM model modifikasi kedua yang juga mencakup indeks-indeks *goodness-of-fit* model, terlihat pada Lampiran 14a penelitian.

Sedangkan ringkasan hasil perbandingan antar model disajikan dalam Tabel 5.14 berikut ini.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Perbandingan antar Model pada Kelompok *Dual-Career Men***

<i>Goodness-of-fit</i>	Model Hipotesis	Penerimaan	Modifikasi 1	Penerimaan	Modifikasi 2	Penerimaan
$X^2$	50,776		50,776		50,776	
Prob.	0,000	Marjinal	0,000	Marjinal	0,000	Marjinal
GFI	0,823	Marjinal	0,823	Marjinal	0,823	Marjinal
NFI	0,785	Marjinal	0,785	Marjinal	0,785	Marjinal
CFI	0,798	Marjinal	0,798	Marjinal	0,798	Marjinal
Indeks Stabilitas			1,311	Buruk		

Seperti terlihat pada Tabel 5.14, hasil perbandingan antar ketiga model tersebut menunjukkan bahwa penerimaan terhadap ukuran-ukuran kesesuaian model adalah marjinal. Bahkan khusus terhadap modifikasi pertama, didapatkan indeks stabilitas (*stability index*) yang buruk, di atas 1. Karena itu, diputuskan bahwa model hipotesis atau model awal (bukan modifikasi) penelitian ini tetap dipilih sebagai model penelitian untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

#### 5.2.5.2 Kelompok *Traditional-Career Men*

Model perbandingan yang dibuat sebagai modifikasi terhadap model hipotesis penelitian pada kelompok ini juga ada 2 buah. Pertama, modifikasi dilakukan dengan menambah jalur (*path*) antara variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga, sehingga didapatkan hubungan timbal balik antara kedua variabel tersebut dalam model penelitian. Hal ini didasari oleh pendapat Bartolome dan Evans; Evans dan Bartolome dalam Higgins, Duxbury, dan Irving (1992) bahwa pengalaman-pengalaman dalam domain keluarga dapat mempengaruhi pekerjaan dalam hal keputusan karir dan hidup. Hasil perhitungan SEM model modifikasi pertama yang juga mencakup indeks-indeks *goodness-of-fit* model, terlihat pada Lampiran 13b penelitian.

Modifikasi kedua yang dilakukan dengan menghilangkan hubungan antara variabel konflik pekerjaan dan variabel konflik keluarga. Hal ini didasarkan pada tidak adanya jalur (*path*) antara kedua variabel tersebut pada model penelitian oleh Kopelman, Greenhaus, dan Connolly (1983). Model penelitian ini, yang diadopsi dari model penelitian Higgins dan Duxbury (1992), merupakan pengembangan dari model penelitian Kopelman, Greenhaus, dan Connolly (1983) tersebut. Ini berarti dalam modifikasi kedua, konflik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap konflik keluarga. Hasil perhitungan SEM model modifikasi kedua yang juga mencakup indeks-indeks *goodness-of-fit* model, terlihat pada Lampiran 14b penelitian.

Sedangkan ringkasan hasil perbandingan antar model disajikan dalam Tabel 5.15 berikut ini.

**Tabel 5.15**  
**Hasil Perbandingan antar Model pada Kelompok *Traditional-Career Men***

<i>Goodness-of-fit</i>	Model Hipotesis	Penerimaan	Modifikasi 1	Penerimaan	Modifikasi 2	Penerimaan
X <sup>2</sup>	47,995		47,995		47,995	
Prob.	0,000	Marjinal	0,000	Marjinal	0,000	Marjinal
GFI	0,869	Marjinal	0,869	Marjinal	0,869	Marjinal
NFI	0,791	Marjinal	0,791	Marjinal	0,791	Marjinal
CFI	0,805	Marjinal	0,805	Marjinal	0,805	Marjinal
Indeks Stabilitas			0,995	Marjinal		

Sumber: Lampiran 14b

Seperti terlihat pada Tabel 5.15, hasil perbandingan antar ketiga model menunjukkan bahwa penerimaan terhadap ukuran-ukuran kesesuaian model adalah marjinal. Karena itu, diputuskan bahwa model hipotesis atau model awal penelitian ini tetap dipilih sebagai model penelitian untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

### 5.2.6 Uji Pengaruh antar Variabel

Uji pengaruh antar variabel dilakukan guna melihat hubungan kausal antar variabel penelitian seperti yang digambarkan dalam mode! penelitian. Uji ini dibagi dalam dua kelompok sampel, yaitu *dual-career men* dan *traditional-career men*.

#### 5.2.6.1 Kelompok *Dual-Career Men*

Hasil perhitungan uji pengaruh antar variabel bagi kelompok *dual-career men* selengkapnya terlihat pada Lampiran 12a, sementara ringkasannya disajikan dalam Tabel 5.16 di bawah ini.

**Tabel 5.16**  
**Uji Pengaruh antar Variabel Kelompok *Dual-Career Men***

Hubungan	Critical Ratio (t-hitung)	Keterangan
KP → KK	3,258	Signifikan
KP → KPK	6,354	Signifikan
KK → KPK	2,097	Signifikan
KP → KKP	-2,648	Signifikan
KPK → KKP	-0,451	Tidak signifikan
KK → KKK	-3,452	Signifikan
KPK → KKK	-1,992	Signifikan
KKP → KH	9,169	Signifikan
KKK → KH	6,950	Signifikan

Keterangan:

- KP = konflik pekerjaan
- KK = konflik keluarga
- KPK = konflik pekerjaan-keluarga
- KKP = kualitas kehidupan pekerjaan
- KKK = kualitas kehidupan keluarga
- KH = kepuasan hidup

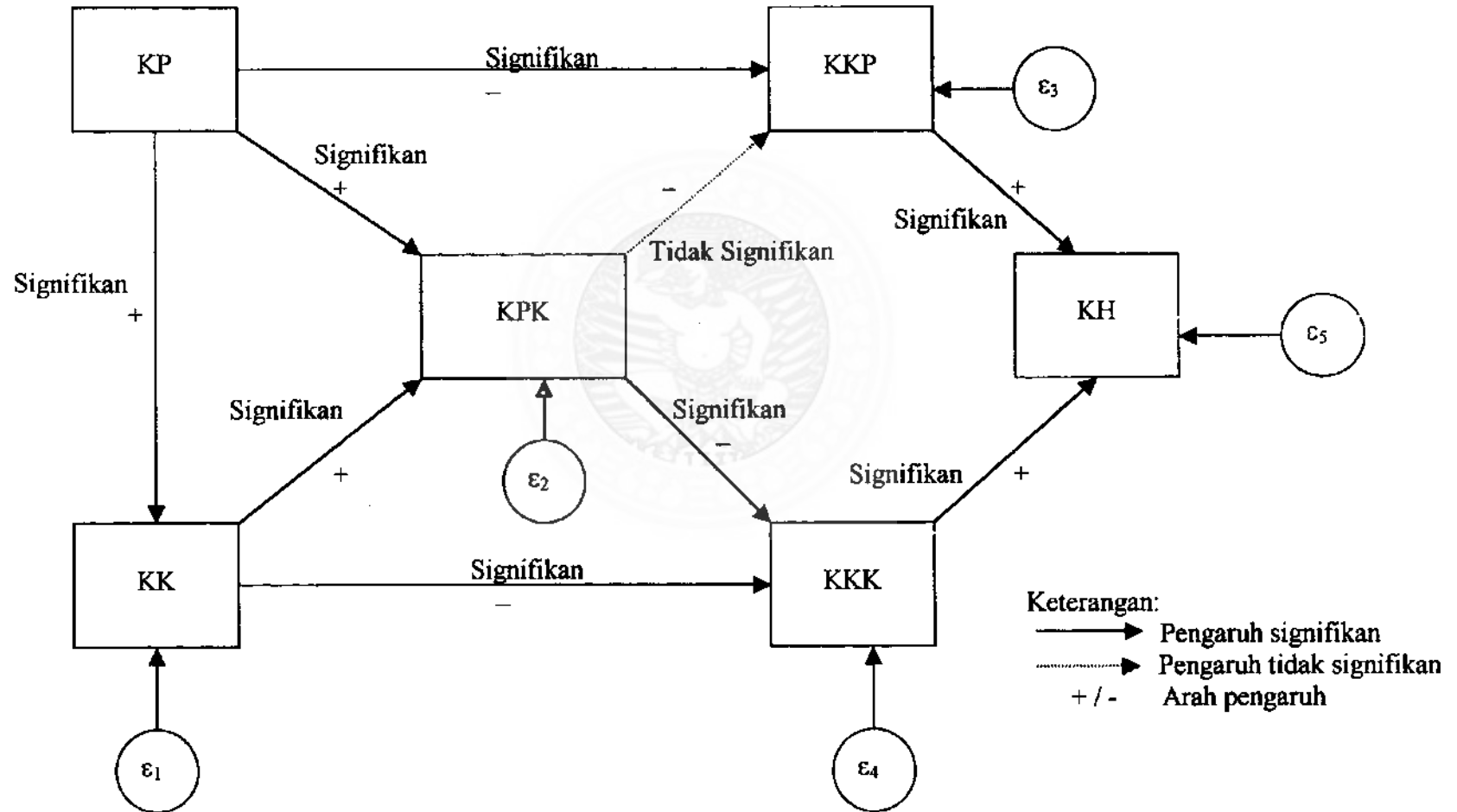
Sumber: Lampiran 12a

Hasil perhitungan SEM seperti terlihat pada Tabel 5.16 menunjukkan bahwa terdapat delapan hubungan kausal yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Critical Ratio* setiap hubungan kausal antar variabel tersebut melebihi nilai t-tabel sebesar 1,943 pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai positif dan negatif (-) pada *Critical Ratio* tiap hubungan kausal bersangkutan adalah untuk menunjukkan arah hubungan.

Satu hubungan kausal yang terjadi, yaitu pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga (KPK) terhadap kualitas kehidupan pekerjaan (KKP) tidak signifikan karena nilai *Critical Ratio*-nya sebesar -0,451 lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar 1,943 pada  $\alpha = 0,05$ .

Dalam diagram alur, pengaruh antar variabel penelitian pada kelompok *dual-career men* ditunjukkan pada Gambar 5.2 di halaman 81.

**Gambar 5.2**  
**Diagram Alur Pengaruh Antar Variabel Kelompok *Dual-Career Men***





### 5.2.6.2 Kelompok *Traditional-Career Men*

Hasil perhitungan uji pengaruh antar variabel bagi kelompok *traditional-career men* selengkapnya terlihat pada Lampiran 12b, sementara ringkasannya disajikan dalam Tabel 5.17 di bawah ini.

**Tabel 5.17**  
**Uji Pengaruh antar Variabel Kelompok *Traditional-Career Men***

Hubungan	<i>Critical Ratio</i> (t-hitung)	Keterangan
KP → KK	4,583	Signifikan
KP → KPK	4,911	Signifikan
KK → KPK	3,624	Signifikan
KP → KKP	-3,791	Signifikan
KPK → KKP	0,029	Tidak signifikan
KK → KKK	-2,072	Signifikan
KPK → KKK	-0,442	Tidak signifikan
KKP → KH	5,301	Signifikan
KKK → KH	8,227	Signifikan

Keterangan:

- KP = konflik pekerjaan
- KK = konflik keluarga
- KPK = konflik pekerjaan-keluarga
- KKP = kualitas kehidupan pekerjaan
- KKK = kualitas kehidupan keluarga
- KH = kepuasan hidup

Sumber: Lampiran 12b

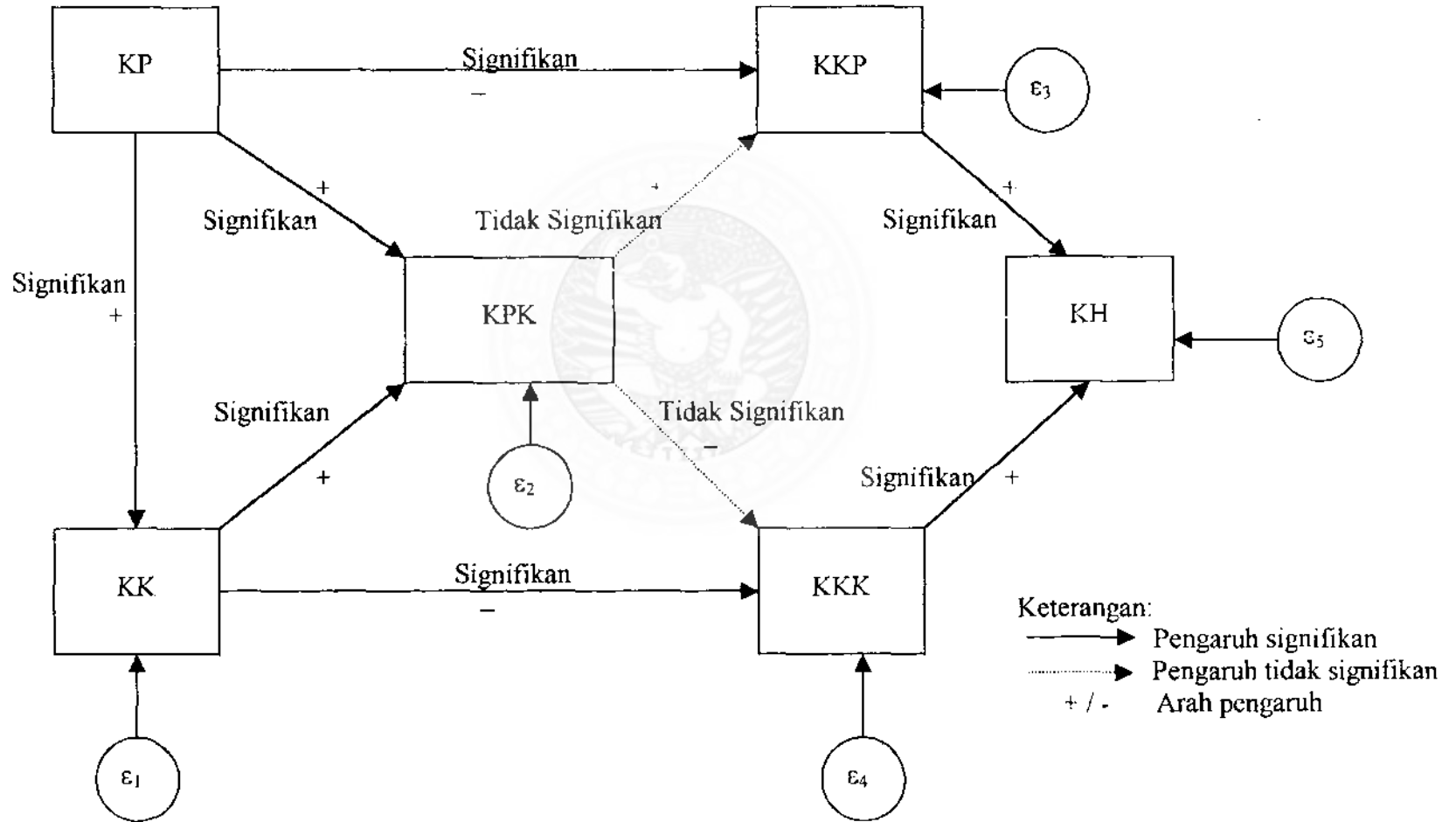
Hasil perhitungan SEM seperti terlihat pada Tabel 5.17 menunjukkan bahwa terdapat tujuh hubungan kausal yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Critical Ratio* setiap hubungan kausal antar variabel tersebut melebihi nilai t-tabel sebesar 1,943 pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai positif dan negatif (-) pada *Critical Ratio* tiap hubungan kausal bersangkutan adalah untuk menunjukkan arah hubungan, sehingga hubungan yang terjadi tetap signifikan.

Dua hubungan kausal yang terjadi, yaitu pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga (KPK) terhadap kualitas kehidupan pekerjaan (KKP) dan pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga (KPK) terhadap kualitas kehidupan keluarga (KKK) tidak signifikan karena nilai *Critical Ratio* masing-masing hubungan lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar 1,943 pada  $\alpha = 0,05$ .

Dalam diagram alur, pengaruh antar variabel penelitian pada kelompok *traditional-career men* ditunjukkan pada Gambar 5.3 di halaman 84.



**Gambar 5.3**  
**Diagram Alur Pengaruh Antar Variabel Kelompok *Traditional-Career Men***



### 5.2.7 Analisis Hasil Hipotesis

Hasil perhitungan Uji-t antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh antar variabel anteseden dan konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga selengkapnya terlihat pada Lampiran 15, sementara ringkasannya disajikan dalam Tabel 5.18. Hasil ini sekaligus memberikan dasar bagi penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian.

**Tabel 5.18**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan	Standardized Estimate		Nilai Uji-t	Keterangan Hipotesis
		D	T		
H <sub>A1</sub>	KP → KK	0,396	0,449	-2,598	Ditolak
H <sub>A2</sub>	KP → KPK	0,625	0,449	15,445*	Diterima
H <sub>A3</sub>	KK → KPK	0,206	0,332	-7,039	Ditolak
H <sub>A4</sub>	KP → KKP	-0,433	-0,461	0,724	Ditolak
H <sub>A5</sub>	KPK → KKP	-0,074	0,003	-	Ditolak
H <sub>06</sub>	KK → KKK	-0,421	-0,257	-6,119*	Ditolak
H <sub>07</sub>	KPK → KKK	-0,243	-0,055	-	Tidak dapat dibandingkan
H <sub>08</sub>	KKP → KH	0,632	0,390	22*	Ditolak
H <sub>09</sub>	KKK → KH	0,479	0,606	-10,809*	Ditolak

Keterangan:

\* perbedaan signifikan pada level 5%

KP = konflik pekerjaan

KK = konflik keluarga

KPK = konflik pekerjaan-keluarga

KKP = kualitas kehidupan pekerjaan

KKK = kualitas kehidupan keluarga

KH = kepuasan hidup

D = *dual-career men*

T = *traditional-career men*

Sumber: Lampiran 15

### 5.2.7.1 Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis seperti terlihat pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif yang signifikan dari konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga. Hal ini diperlihatkan dengan nilai Uji-t sebesar  $-2,598$  yang lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar  $-1,96$  (*1-tailed*). Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*, ditolak.

### 5.2.7.2 Hipotesis 2

Seperti terlihat pada Tabel 5.18, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif yang signifikan dari konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini diperlihatkan dengan nilai Uji-t sebesar  $15,445$  yang lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar  $1,96$  (*1-tailed*). Lebih jauh lagi, terlihat *standardized estimate dual-career men* sebesar  $0,625$  lebih besar daripada *traditional-career men* sebesar  $0,449$ . Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*, diterima.

### 5.2.7.3 Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis seperti terlihat pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif yang signifikan dari konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini diperlihatkan dengan nilai Uji-t sebesar  $-7,039$  yang lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar  $-1,96$  (*1-tailed*). Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*, ditolak.

### 5.2.7.4 Hipotesis 4

Seperti terlihat pada Tabel 5.18, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif yang signifikan dari konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan. Hal ini diperlihatkan dengan nilai Uji-t sebesar  $0,724$  yang lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar  $1,96$  (*1-tailed*). Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*, ditolak.

### 5.2.7.5 Hipotesis 5

Hasil perhitungan SEM pada Tabel 5.16 bagi kelompok *dual-career men* dan pada Tabel 5.17 bagi *traditional-career men* yang keduanya menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga

terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, memberikan dasar bagi penarikan simpulan untuk menolak hipotesis kelima penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dari konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*. Argumentasi yang mendasari agar hipotesis kelima ini diterima, seperti dipaparkan di Bab 2 penelitian ini, mensyaratkan dipenuhinya signifikansi hubungan kausal antara konflik pekerjaan-keluarga dan kualitas kehidupan pekerjaan serta nilai *standardized estimate dual-career men* yang lebih besar daripada *traditional-career men*. Karena syarat signifikansi hubungan kausal tersebut tidak terpenuhi, maka hipotesis ditolak

Bagaimanapun, secara statistik kedua hasil perhitungan SEM di atas yang tidak menunjukkan signifikansi hubungan kausal antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, masih dapat diperbandingkan. Perbandingan dilakukan untuk melihat signifikansi perbedaan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga dan dalam variabel kualitas kehidupan pekerjaan. Hasil perhitungan Uji-t untuk dua sampel independen (*dual-career men* dan *traditional-career men*), dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga dan variabel kualitas kehidupan pekerjaan selengkapnya terlihat dalam Lampiran 16, sementara ringkasannya diperlihatkan pada Tabel 5.19 di bawah ini.

**Tabel 5.19**  
**Hasil Uji-t dalam Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kualitas Kehidupan Pekerjaan**

Variabel	Nilai t-hitung	Probabilitas	Keterangan
Konflik pekerjaan-keluarga	0,251	0,802	Tidak signifikan
Kualitas kehidupan pekerjaan	0,334	0,739	Tidak signifikan

Keterangan:  $\alpha = 0,05$  (2-tailed)

Sumber: Lampiran 16

Hasil perhitungan Uji-t seperti terlihat pada Tabel 5.19 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga dan juga dalam variabel kualitas kehidupan pekerjaan. Dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga, hal ini diperlihatkan dengan nilai probabilitas hasil Uji-t sebesar 0,802 yang jauh lebih besar daripada nilai  $\alpha = 0,05$  (*2-tailed*). Sementara itu dalam variabel kualitas kehidupan pekerjaan, tiadanya perbedaan yang nyata diperlihatkan dengan nilai probabilitas hasil Uji-t sebesar 0,739 yang jauh lebih besar daripada nilai  $\alpha = 0,05$  (*2-tailed*).

#### 5.2.7.6 Hipotesis 6

Seperti terlihat pada Tabel 5.18, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif yang signifikan dari konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga. Hal ini diperlihatkan dengan nilai Uji-t sebesar -6,119 yang lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar -1,96 (*2-tailed*). Lebih jauh lagi, *dual-career men* mengalami pengaruh negatif yang lebih besar daripada *traditional-career men*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized estimate dual-career men* sebesar -0,421 yang lebih besar nilai negatifnya daripada nilai *standardized estimate traditional-career men* sebesar -0,257. Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif dari konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga, ditolak.



#### 5.2.7.7 Hipotesis 7

Hasil perhitungan SEM pada Tabel 5.16 bagi kelompok *dual-career men* memperlihatkan bahwa pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga adalah signifikan. Sementara itu di lain pihak, pada *traditional-career men* pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga tersebut tidak signifikan, seperti ditunjukkan dalam Tabel 5.17. Ini berarti kedua hubungan kausal tersebut tidak dapat diperbandingkan (*incomparable*). Akibatnya hipotesis ketujuh dari penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga, ditolak.

Analisis lebih lanjut yang perlu dilakukan adalah meneliti kemungkinan penyebab signifikannya pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga pada *dual-career men*, serta kemungkinan penyebab tidak signifikannya hubungan kausal tersebut pada *traditional-career men*.

#### 5.2.7.8 Hipotesis 8

Hasil uji hipotesis seperti terlihat pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif yang signifikan dari kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup. Hal ini diperlihatkan dengan nilai Uji-t sebesar 22 yang lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,96 (*2-tailed*). Lebih jauh lagi, *dual-career men* mengalami pengaruh positif yang lebih besar daripada *traditional-career men*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized estimate dual-career men* sebesar

0,632 yang lebih besar daripada nilai *standardized estimate traditional-career men* sebesar 0,390. Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif dari kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup, ditolak.

#### 5.2.7.9 Hipotesis 9

Hasil uji hipotesis seperti terlihat pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif yang signifikan dari kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup. Hal ini diperlihatkan dengan nilai Uji-t sebesar -10,809 yang lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar -1,96 (*2-tailed*). Lebih jauh lagi, *dual-career men* mengalami pengaruh positif yang lebih kecil daripada *traditional-career men*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized estimate dual-career men* sebesar 0,479 yang lebih kecil daripada nilai *standardized estimate traditional-career men* sebesar 0,606. Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh positif dari kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup, ditolak.

## BAB VI

### PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan hasil uji hipotesis serta keterbatasan penelitian yang dijadikan dasar untuk saran bagi penelitian selanjutnya.

#### 6.1 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

##### 6.1.1 Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis pertama yaitu tidak berbedanya *dual-career men* dan *traditional-career men* secara signifikan dalam pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga tidak mendukung hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992), Benin dan Nienstedt (1985), serta Greenhaus dan Parasuraman (1986). Temuan ini menunjukkan bahwa mempunyai istri sebagai ibu rumah tangga semata tidak meningkatkan kemampuan *traditional-career men* untuk mengatasi limpahan (*spillover*) konflik pekerjaan ke konflik keluarga. Sebaliknya, waktu dan energi yang dihabiskan *dual-career men* tidak lebih besar daripada *traditional-career men*.

Hal ini antara lain disebabkan dalam nilai dan budaya Indonesia, termasuk juga pada pasangan suami istri yang bekerja di Jakarta, istri bekerja hanya untuk membantu perekonomian suami, bukan untuk mengutamakan karir (Singarimbun, 1999; Adioetomo dan Eggleston, 1998; Ihromi, 1990:126). Akibatnya istri akan segera mengurangi kesibukan kerjanya bila ada masalah keluarga, dan ia akan segera menyesuaikan diri dengan memenuhi tuntutan suaminya untuk menjaga jangan

sampai kesibukan keduanya merusak keharmonisan keluarga. Akhirnya tidak ada beda signifikan antara *dual-career* dan *traditional-career men* dalam hubungan ini.

### 6.1.2 Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis kedua yaitu lebih besarnya pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap konflik-pekerjaan keluarga pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*, mendukung temuan sejumlah peneliti, yaitu Higgins dan Duxbury (1992), Greenhaus dan Beutell (1985), Sekaran (1986), Gilbert (1985), Keith dan Schafer (1980), Lewis dan Cooper (1988), serta Holahan dan Gilbert (1979).

Hal tersebut disebabkan oleh dengan bekerjanya sang istri, perhatian suami *dual-career* terhadap urusan rumah tangga menjadi lebih besar dibandingkan *traditional-career men*. Akibatnya perhatian terhadap pekerjaan menjadi berkurang, dan akhirnya kemampuan untuk menghadapi berbagai macam sumber tekanan pekerjaan seperti tekanan terhadap kualitas kerja, tekanan untuk bekerja lebih keras, dan beban kerja yang berat, menjadi berkurang. Hal ini selaras dengan keadaan di Jakarta. Dalam penelitiannya, Singarimbun (1999) menemukan bahwa terdapat kecenderungan suami berpandangan positif terhadap istri bekerja dan istri menginginkan suami untuk lebih mau berbagi tanggung jawab terhadap keluarga (Singarimbun, 1999: 109-110). Akibat bekerjanya istri, ketidakmampuan untuk memberikan waktu dan energi yang cukup bagi pekerjaan karena meningkatnya tuntutan untuk lebih memperhatikan keluarga menyebabkan membesarnya konflik pekerjaan, untuk kemudian melimpah mempengaruhi kesesuaian perannya dalam domain pekerjaan dan keluarga, atau mempertinggi konflik pekerjaan-keluarga.

### 6.1.3 Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis ketiga yaitu tidak berbedanya *dual-career men* dan *traditional career men* dalam pengaruh positif dari konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga tidak mendukung hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992), Lein (1979), Rapoport dan Sierakowski (1982), serta Parasuraman et al. (1989).

Hal ini antara lain disebabkan oleh peranan istri *dual-career men* yang berhasil menurunkan intensitas konflik keluarga yang terjadi. Seperti di Amerika, di Jakarta pun istri yang bekerja juga menuntut suami untuk mau ikut lebih berbagi tanggung jawab dalam urusan keluarga (Singarimbun, 1999). Namun kecenderungan istri untuk mengalah demi keutuhan keluarga bila terjadi konflik yang mengganggu keharmonisan keluarga (Ihromi: 126), sangat berperan dalam mengurangi intensitas konflik akibat tuntutan lebih terhadap suami untuk ikut lebih berbagi tanggung jawab urusan keluarga. Akibatnya, beban *dual-career men* dalam urusan keluarga menjadi lebih ringan, sehingga tidak terlihat adanya beda signifikan dengan *traditional-career men* dalam hubungan kausal antar variabel ini.

### 6.1.4 Hipotesis 4

Hasil uji hipotesis keempat yaitu tidak berbedanya *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif dari konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan tidak mendukung hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992) dan Parasuraman et al. (1989).

Selaras dengan temuan Parasuraman (1989) bahwa istri *dual-career men* cenderung berharap banyak pada suaminya untuk lebih memperhatikan keluarga, demikian juga dengan ibu-ibu di Jakarta yang cenderung untuk mengharapkan

perhatian lebih dalam mengurus keluarga dari suaminya, meskipun sudah dibantu pembantu rumah tangga dan kerabatnya (Singarimbun, 1999). Namun nilai tradisional bahwa prioritas terpenting istri adalah keluarga daripada karirnya (Ihromi, 1990: 126), juga lebih penting daripada karir suami (Singarimbun, 1999) menyebabkan mereka, terutama istri *dual-career men* bisa memaklumi kesibukan kerja suami yang kadangkala membawa urusan pekerjaan ke rumah akibat beban kerja yang berat, dan akhirnya menyesuaikan diri dengan cara lebih berkorban untuk mengurus urusan keluarga. Akibatnya beban suami *dual-career* berkurang dan tidak menunjukkan perbedaan yang nyata dengan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif dari konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan.

#### 6.1.5 Hipotesis 5

Hasil uji hipotesis kelima yaitu tidak berbedanya *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam pengaruh negatif yang tidak signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, tidak mendukung hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992) dan Parasuraman et al. (1989). Ini berarti bagi kedua kelompok sampel, konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh keberhasilan kedua kelompok sampel tersebut untuk memenuhi harapan masyarakat untuk tidak membawa masalah keluarga ke tempat kerja, problem yang terjadi cukup diselesaikan di rumah (Higgins, Duxbury, dan Irving, 1992). Akibatnya, konflik yang terjadi dalam usaha pemenuhan kesesuaian peran antara domain pekerjaan dan keluarga tidak sampai melimpah mempengaruhi kualitas kehidupan pekerjaan.

Seperti dipaparkan dalam bahasan analisis hasil penelitian, setelah penolakan hipotesis, analisis dilanjutkan lebih jauh dengan menyelidiki perbedaan antara kedua kelompok sampel tersebut dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga dan variabel kualitas kehidupan pekerjaan. Hasilnya adalah tidak adanya perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* pada masing-masing variabel tersebut.

Tidak berbedanya kedua kelompok sampel tersebut secara nyata dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa mempunyai istri sebagai ibu rumah tangga semata tidak meningkatkan kemampuan *traditional-career men* melebihi *dual-career men* dalam keberhasilan mengatasi konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapinya. Temuan Ihromi (1990: 126) bahwa bagi ibu-ibu bekerja di Jakarta, kepentingan keluarga harus didahulukan daripada kepentingan karir mereka, dapat menjadi dasar bagi penyebab terjadinya hal ini. Kemampuan istri *dual-career men* lebih baik dibandingkan dengan istri *traditional-career men*, dalam hal lebih mengerti dan menyesuaikan diri dalam kesibukannya di rumah dengan kesibukan yang dialaminya serta kesibukan suaminya di tempat kerja. Pengertian tersebut menyebabkan urusan keluarga tertangani sangat baik, sehingga konflik peran yang dialami suami dalam domain pekerjaan dan keluarga menjadi tidak berbeda secara nyata dengan *traditional-career men*.

Sementara itu, tiadanya perbedaan secara nyata antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam variabel kualitas kehidupan pekerjaan antara lain disebabkan oleh perasaan bangga yang sama-sama dialami oleh kedua kelompok pria tersebut karena dapat bekerja, menjadi pencari nafkah bagi keluarganya. Keterlibatan pria dalam pekerjaan dipandang selaras dengan peran utamanya sebagai pencari

nafkah bagi keluarga (Piotrkowski et al. dalam Duxbury dan Higgins, 1991). Bagi mereka, bekerja merupakan sumber pengakuan tertinggi dari masyarakat dan keluarga, sehingga kepuasan pekerjaan akan terus diperjuangkannya, tidak peduli seberat apapun gangguan dari domain keluarga yang kemungkinan dialaminya akibat istrinya juga bekerja. Bekerja merupakan kehormatan bagi dirinya, keluarga, serta memperoleh apresiasi yang sangat tinggi dari masyarakat.

#### 6.1.6 Hipotesis 6

Hasil uji hipotesis keenam yaitu signifikannya perbedaan antara *dual-career men* dan *traditional career men* dalam pengaruh negatif yang signifikan dari konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga, tidak mendukung temuan sejumlah peneliti, misalnya Higgins dan Duxbury (1992), Rosin (1988), serta Collwill dan Temple (1988). Lebih jauh, ditemukan bahwa pengaruh negatif tersebut lebih besar dialami oleh *dual-career men* daripada *traditional-career men*. Sebaliknya, hasil penelitian ini mendukung temuan sejumlah peneliti, misalnya Pfeffer dan Ross (1982), Bernard (1981), Gutek et al. (1988), Ross et al. (1983), serta Staines, Fudge, dan Pottick (1986).

Lebih besarnya pengaruh negatif tersebut dialami oleh *dual-career men* antara lain disebabkan oleh perasaan kehilangan kekuatan dalam keluarga (Pfeffer dan Ross, 1982; Bernard, 1981; Gutek et al., 1988; Ross et al., 1983 dalam Higgins dan Duxbury, 1992 serta Staines, Pottick, dan Fudge, 1986). Akibatnya konflik keluarga membesar dan melimpah menyebabkan kualitas kehidupan keluarga menurun. Kondisi tersebut didukung juga oleh temuan Ihromi (1990: 107) dalam penelitiannya terhadap ibu bekerja di Jakarta, bahwa semakin banyak istri bekerja



mengharapkan suaminya untuk turut menangani berbagai urusan rumah tangga yang selama ini hanya ditangani istri. Ini mengisyaratkan semakin terancamnya kekuatan suami dalam keluarga akibat daya tawar-menawar istri yang semakin tinggi dalam rumah tangga.

#### 6.1.7 Hipotesis 7

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kualitas kehidupan keluarga bagi *dual-career men*. Sebaliknya pengaruh tersebut tidak signifikan pada *traditional-career men*. Karena itu, kedua hasil tersebut tidak dapat diperbandingkan (*incomparable*) untuk mendapatkan hasil uji hipotesis 7. Penjelasan yang dapat diberikan yaitu untuk menerangkan penyebab signifikannya hubungan antar kedua variabel tersebut pada *dual-career men* dan sebaliknya, tidak signifikannya hubungan tersebut pada *traditional-career men*.

Pada *dual-career men*, signifikannya pengaruh negatif tersebut disebabkan oleh berkurangnya penghargaan yang didapatkan suami dalam keluarga (Pfeffer dan Ross; Bernard; Gutek et al.; Ross et al. dalam Higgins dan Duxbury, 1992). Berkurangnya penghargaan tersebut disebabkan suami terlalu sibuk dalam pekerjaan sehingga mengganggu pemenuhan perannya dalam keluarga. Berkurangnya penghargaan tersebut menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga yang tidak bisa diatasi dengan baik oleh *dual-career men* sehingga melimpah menyebabkan penurunan kualitas kehidupan keluarga.

Sedangkan pada *traditional-career men*, temuan Ihromi (1990: 107) bahwa nilai-nilai tradisional yang dimiliki istri *traditional-career men* yaitu istri cenderung

diam bila timbul perbedaan pendapat dengan suami serta selalu taat karena hal itulah yang pantas menurut norma yang ada, dapat menjadi dasar dari kemungkinan penyebab tidak signifikannya pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga. Bila suami membawa urusan pekerjaan ke rumah sampai cenderung mengganggu perannya dalam keluarga, istri selalu dapat menerimanya, sehingga urusan rumah tangga dapat tertangani dengan sangat baik. Akhirnya konflik pekerjaan-keluarga tidak melimpah dan mengganggu kualitas kehidupan keluarga.

#### 6.1.8 Hipotesis 8

Hasil uji hipotesis kedelapan yaitu signifikannya perbedaan antara *dual-career men* dan *traditional career men* dalam pengaruh positif yang signifikan dari kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup, tidak mendukung hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992), Fendrick (1984), serta Collwill dan Temple (1988). Lebih jauh, ditemukan bahwa pengaruh positif tersebut lebih besar dialami oleh *dual-career men* daripada *traditional-career men*.

Penyebab hasil tersebut antara lain yaitu *dual-career men* lebih banyak mencari kepuasan dari domain pekerjaan daripada domain keluarga. Temuan Ihromi (1990: 121) pada penelitiannya di Jakarta bahwa jenis masalah terbesar pada suami dan istri yang sama-sama bekerja adalah masalah-masalah dalam domain keluarga daripada masalah pekerjaan, memberi justifikasi alasan di atas. Meskipun istri, sesuai nilai tradisional, cenderung berusaha meniadakan masalah yang terjadi agar rumah tangga tidak goyah, namun tidak urung ketidakpuasan dalam rumah tangga tersebut

berusaha dikompensasi suami dengan bekerja keras di tempat kerja agar didapatkan peningkatan kepuasan kerja sebagai unsur terbesar kualitas kehidupan pekerjaan.

#### 6.1.9 Hipotesis 9

Hasil uji hipotesis kesembilan yaitu signifikannya perbedaan antara *dual-career men* dan *traditional career men* dalam pengaruh positif yang signifikan dari kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup, tidak mendukung hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992), Fendrick (1984), serta Collwill dan Temple (1988). Pengaruh positif tersebut lebih kecil dialami oleh *dual-career men* daripada *traditional-career men*.

Di sisi lain, temuan penelitian ini mendukung hasil temuan penelitian Staines et al. (1986), bahwa istri bekerja dapat menurunkan kadar pengaruh positif dari kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup bagi *dual-career men* melalui penciptaan beban dan masalah rumah tangga, mengurangi mobilitas kerja suami, dan mengurangi rasa bangga suami sebagai pencari nafkah bagi keluarga. Dalam situasi Jakarta, hasil penelitian Ihromi (1990: 121) bahwa masalah terbesar bagi suami-istri bekerja yaitu pendidikan anak, tercakup dalam domain keluarga, antara lain menjadi penyebab penurunan kepuasan keluarga, sehingga pengaruh positif kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup *dual-career men* lebih kecil daripada *traditional-career men*.

## 6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, yaitu:

- a. Jumlah sampel relatif kecil, sehingga keseuaian model yang dihasilkan masih kurang baik bila dibandingkan dengan jumlah sampel yang lebih besar. Untuk mengatasinya, jumlah sampel yang digunakan minimal mengacu pada pendapat Hair et al. (1998) sebesar 50 sampel. Sehingga keseuaian model yang didapatkan cukup baik bagi penarikan kesimpulan.
- b. Instrumen pengumpulan data, yaitu kuesioner memiliki beberapa butir pertanyaan yang masih membingungkan beberapa responden. Hal ini bisa dimaklumi karena penelitian ini merupakan penelitian keperilakuan, sehingga pertanyaan yang diajukan berpotensi besar menimbulkan kesalahan tafsir. Untuk itu kepada penyebar kuesioner dijelaskan maksud dari beberapa pertanyaan yang menimbulkan kerancuan, sehingga relatif tidak didapatkan lagi kesalahan tafsir. Penyebar kuesioner kemudian akan menjelaskan maksud pertanyaan-pertanyaan tersebut kepada responden.
- c. Penggunaan asumsi simplistik bahwa yang disebut profesional adalah karyawan yang berorientasi karir, mengacu pada definisi Higgins dan Duxbury (1992). Pada proses pengumpulan data di lapangan, definisi itu cukup menimbulkan kebingungan di kalangan responden. Untuk mengatasinya, peneliti memutuskan bahwa yang menjadi sampel yaitu mereka yang bukan karyawan kontrak, staf, atau manajer termasuk eksekutif puncak. Staf digolongkan sebagai profesional dan manajer serta eksekutif dimasukkan dalam golongan posisi manajerial.

## BAB VII

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1 Simpulan

Penelitian ini menerangkan perbandingan pengaruh antar variabel anteseden dan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga antara *dual-career men* dan *traditional career-men*, di wilayah Jakarta. Berdasarkan uraian analisis data dapat dihasilkan beberapa simpulan, yaitu:

1. Jawaban terhadap berbagai rumusan masalah yang diajukan. Terjadi perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam: (1) pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga, (2) pengaruh konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga, (3) pengaruh kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup, dan (4) pengaruh kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup. Perbedaan yang tidak signifikan terjadi dalam: (1) pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga, (2) pengaruh konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga, (3) pengaruh konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, dan (4) pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan. Khusus untuk beda dua kelompok sampel bersangkutan yang tidak signifikan dalam pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, analisisnya dilanjutkan lebih jauh dengan meneliti perbedaan *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam masing-masing variabel konflik pekerjaan keluarga dan variabel kualitas kehidupan pekerjaan. Ini disebabkan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan pada masing-masing

kelompok tersebut tidak signifikan. Sedangkan untuk sebuah pertanyaan penelitian yaitu bahwa apakah terdapat perbedaan dalam pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga, disimpulkan hasilnya tidak dapat diperbandingkan (*incomparable*). Hal ini disebabkan dalam kelompok *dual-career men*, pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga adalah signifikan, sementara pada kelompok *traditional-career men* tidak signifikan.

2. Berbagai hal baru yang ditemukan dalam perbandingan pengaruh antar variabel antededen dan konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian ini menghasilkan delapan hasil uji hipotesis yang tidak mendukung hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992) serta sejumlah peneliti lain. Hanya satu hasil uji hipotesis yang mendukung temuan penelitian Higgins dan Duxbury (1992), Greenhaus dan Beutell (1985), Gilbert (1985), Keith dan Schafer (1980), Lewis dan Cooper (1988), serta Holahan dan Gilbert (1979) yaitu terjadinya pengaruh positif dari konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar pada *dual-career men* daripada *traditional-career men*.

Delapan hasil uji hipotesis lainnya terbagi atas tiga kategori, yaitu: (1) Tiga hasil yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*, yaitu dalam pengaruh negatif konflik keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga, pengaruh positif kualitas kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan hidup, serta dalam pengaruh positif kualitas kehidupan keluarga terhadap kepuasan hidup. (2) Empat hasil yang menunjukkan tiadanya perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*, yaitu dalam pengaruh positif konflik pekerjaan terhadap

konflik keluarga, pengaruh positif konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga, pengaruh negatif konflik pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, serta dalam pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan. Khusus untuk pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, ternyata pengaruh tersebut tidak signifikan, baik bagi *dual-career men* maupun *traditional-career men*. Karena itu analisis dilanjutkan dengan membandingkan nyata atau tidaknya perbedaan kedua kelompok sampel bersangkutan dalam masing-masing variabel konflik pekerjaan-keluarga dan variabel kualitas kehidupan pekerjaan. Hasilnya adalah tiadanya perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men*, baik dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga maupun variabel kualitas kehidupan pekerjaan. (3) Satu hasil yang tidak dapat diperbandingkan (*incomparable*) karena di satu sisi terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan keluarga pada *dual-career men*. Sementara itu di sisi lain, pada *traditional-career men* pengaruh tersebut tidak signifikan.

3. Perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam empat hasil uji hipotesis tersebut umumnya disebabkan oleh lebih tidak mampunya *dual-career men* bila dibandingkan dengan *traditional-career men* dalam mengatasi konflik yang terjadi pada tiap pengaruh antar variabel. Dalam empat hubungan antar variabel tersebut *dual-career men* mengalami tekanan yang lebih besar daripada *traditional-career men* terutama dari domain keluarga sehingga berimbas ke domain pekerjaan. Akibat kurang mampu mengatasi tekanan dalam keluarga, kinerjanya dalam pekerjaan juga terganggu,

mengakibatkan *dual-career men* kurang mampu mengatasi tekanan yang ada dalam pekerjaan.

4. Di sisi lain, tidak signifikannya perbedaan antara dua kelompok tersebut pada ketiga hasil uji hipotesis yang lain, kecuali pada pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan pekerjaan, umumnya disebabkan oleh keberhasilan istri *dual-career men* dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan menjaga keharmonisan keluarga. Sehingga meskipun terdapat kecenderungan istri menuntut suami *dual-career* untuk lebih ikut berbagi tanggung jawab urusan keluarga sehingga berpotensi meningkatkan konflik dalam keluarga, namun kerelaan istri untuk lebih mengerti kesibukan suami dan menyesuaikan diri agar terjaga keutuhan keluarga, menyebabkan konflik yang terjadi tidak terlihat berbeda secara nyata dengan intensitas konflik yang dialami *traditional-career men*. Di sini, *dual-career men* menjadi sangat terbantu dengan bantuan sang istri tersebut.
5. Salah satu temuan penelitian menyatakan bahwa tiada perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam variabel konflik pekerjaan-keluarga dan dalam kualitas kehidupan pekerjaan. Dalam konflik pekerjaan-keluarga, hal tersebut disebabkan penyesuaian diri istri *dual-career men* yang lebih baik dibandingkan dengan istri *traditional-career men* terhadap kesibukannya di rumah dengan kesibukan yang dialaminya serta kesibukan suaminya di tempat kerja. Penyesuaian tersebut menyebabkan urusan keluarga tertangani sangat baik, sehingga konflik peran yang dialami suami dalam domain pekerjaan dan keluarga menjadi tidak berbeda secara nyata dengan *traditional-career men*. Sedangkan dalam variabel kualitas kehidupan pekerjaan, tiadanya



perbedaan nyata antara *dual-career men* dan *traditional-career men* disebabkan perasaan bangga karena mampu bekerja, menjadi pencari nafkah utama keluarganya.

6. Hasil penelitian tentang tidak dapat diperbandingkannya kedua kelompok sampel menyebabkan penjelasan kemungkinan terjadinya hal tersebut dilakukan pada masing-masing kelompok. *Dual-career men* mengalami pengaruh yang signifikan karena berkurangnya penghargaan untuknya dari keluarga. Sebaliknya, *traditional-career men* tidak mengalami pengaruh yang signifikan disebabkan oleh kemampuan sang istri yang dengan sangat baik menyesuaikan diri dengan kesibukan pekerjaan suaminya, dengan cara mengurus urusan keluarga dan meredam konflik yang terjadi agar tidak mengganggu kualitas kehidupan keluarga.

## 7.2 Saran

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran bagi praktisi sumber daya manusia dan bagi penelitian selanjutnya.

### 7.2.1 Bagi Praktisi Sumber Daya Manusia

Temuan perbedaan yang signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* dalam empat pengaruh antar variabel di atas, mengisyaratkan perusahaan untuk lebih akomodatif merespons masalah-masalah yang terjadi, terutama pada kelompok *dual-career men* agar tidak mengganggu kinerjanya dalam bekerja. Respon tersebut dapat diwujudkan dengan membuat program pengembangan sumber daya manusia yang akomodatif terhadap isu konflik pekerjaan-keluarga. Misalnya,

membuat jadwal kerja yang fleksibel, dapat berbentuk program *flextime* (jam kerja fleksibel), pembagian kerja (*job sharing*), kerja jarak jauh (*telecommuting*), atau jam kerja seminggu yang dipadatkan (*compressed workweek*). Namun, pemilihan program tersebut harus mempertimbangkan faktor kelebihan dan kekurangannya dengan jenis pekerjaan yang bersangkutan. Selain itu, program lain yang dapat dilakukan yaitu pemeliharaan anak, bentuknya dapat berupa pemberian subsidi dari perusahaan bagi karyawan untuk fasilitas pemeliharaan anak dan pertolongan darurat bagi anak-anak karyawan yang sakit. Disamping program tersebut, hal terpenting yang sebaiknya dilakukan adalah lebih mengintensifkan program konseling bagi karyawan, terutama *dual-career men* untuk mengakomodasi masalah-masalah yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Sebagian temuan perbedaan yang tidak signifikan antara *dual-career men* dan *traditional-career men* tetap menyisakan mayoritas pengaruh antar variabel yang signifikan. Untuk itu program pengembangan sumber daya manusia yang responsif terhadap isu konflik pekerjaan-keluarga tetap layak pula diterapkan bagi kelompok *traditional-career men*, meskipun intensitas perhatiannya mungkin tidak sebesar pada *dual-career men*. Namun, paling tidak kegiatan konseling karyawan berkaitan dengan isu konflik pekerjaan-keluarga harus tetap digiatkan agar kinerja karyawan tetap terjaga baik.

### **7.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada maka bagi penelitian selanjutnya sebaiknya jumlah sampel ditambah agar diperoleh hasil yang lebih baik secara statistik. Kuesioner juga perlu lebih diperbaiki agar pertanyaan-pertanyaannya

lebih jelas dimengerti responden. Untuk memutuskan penggolongan-penggolongan kelompok responden, seperti profesional ataupun bukan, sebaiknya lebih melihat situasi yang ada di masyarakat setempat di lokasi pengambilan data. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kerancuan yang berpotensi membingungkan responden.

Lebih jauh lagi, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan model-model yang lebih komprehensif sehingga lebih banyak lagi variasi hubungan yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga dapat diungkap. Hal ini didasari oleh karena penelitian ini merupakan penelitian pendahuluan dengan variabel terbatas (sejauh ini belum ada penelitian di Indonesia yang khusus mengungkap pengaruh konflik pekerjaan-keluarga bagi suami bekerja, sehingga literatur yang berkaitan sangat minim di Indonesia), yang mengambil sampel suami bekerja dengan titik berat menyoroti pengaruh istri bekerja (*working wives*) terhadap keberadaan suami, dengan pembandingan suami bekerja yang istrinya ibu rumah tangga semata. Berbagai variabel yang mungkin layak disertakan antara lain: ideologi *sex role* suami (Hoffman dalam Higgins dan Duxbury, 1992), ukuran-ukuran obyektif mengenai tingkat dukungan sosial dan emosional dari istri (Piotrkowski et al.; Schwartzberg dan Dytell dalam Higgins dan Duxbury, 1992), persepsi tingkat kebanggaan suami sebagai pencari nafkah utama (Parasuraman et al., 1989; Hoffman dalam Higgins dan Duxbury, 1992), batasan sejauh mana seorang ayah dalam keluarga *dual-career* dan *traditional-career* berpartisipasi dalam pemeliharaan anak dan tugas-tugas rumah tangga (Hoffman dalam Higgins dan Duxbury, 1992), sumber-sumber spesifik dari konflik-pekerjaan keluarga yang berkaitan dengan kesehatan psikologis

(Schwartzberg dan Dytell dalam Higgins dan Duxbury, 1992), dan cara pengelolaan waktu untuk keluarga dan kerja bagi pasangan suami istri (Kline dan Cowan, 1989).



## DAFTAR PUSTAKA

- Adioetomo SM, 1999. *The demographic dimension of family changes in Indonesia*. Journal of Population 5: 1-27.
- Adioetomo SM, Eggleston E, 1998. *Helping the husband, maintaining harmony: family planning, women's work and women's household autonomy in Indonesia*. Journal of Population 4: 7-31.
- Cooke RA, Rousseau DM, 1984. *Stress and strain from family roles and work-role expectations*. Journal of Applied Psychology 69: 252-260.
- Duxbury LE, Higgins CA, 1991. *Gender differences in work-family conflict*. Journal of Applied Psychology 76: 60-74.
- Edwards JR, Rothbard NP, 2000. *Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs*. Academy of Management Review 25: 178-199.
- Ferdinand A, 2000. *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*. Seri pustaka kunci 02, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Frone MR, Russell M, Cooper LM, 1992. *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. Journal of Applied Psychology 77: 65-78.
- Frone MR, Cooper LM, 1994. *Relationship between job and family satisfaction: causal or noncausal covariation?* Journal of Management 20: 565-579.
- Greenhaus JH, Callanan GA, Godshalk VM, 2000. *Career management*. 3<sup>rd</sup> edition, Fort Worth: Dryden Press.
- Hair Jr. JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC, 1998. *Multivariate data analysis*. 5<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Higgins CA, Duxbury LE, 1992. *Work-family conflict: a comparison of dual-career and traditional-career men*. Journal of Organizational Behavior 13: 389-411.
- Higgins CA, Duxbury LE, Irving RH, 1992. *Work-family conflict in the dual-career family*. Organizational Behavior and Human Decision Processes 51: 51-75.
- Ihromi TO, 1990. *Para ibu yang berperan tunggal dan berperan ganda: laporan penelitian kelompok studi wanita FISIP UI*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Komaruddin, Yooke Tjuparmah SK, 2000. *Kamus istilah karya tulis ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kossek EE, Ozeki C, 1998. *Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research*. *Journal of Applied Psychology* 83: 139-149.
- Levin RI, Rubin DS, 1998. *Statistics for management*. 7<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Luthans F, 1998. *Organizational behavior*. 8<sup>th</sup> editions. Singapore: McGraw-Hill Book Inc.
- Mokoginta L, 1999. *Jakarta untuk rakyat*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Parasuraman S, Greenhaus JH, Rabinowitz S, Bedeian AG, Mossholder KW, 1989. *Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being*. *Academy of Management Journal* 32: 185-201.
- Perry-Smith JE, Blum TC, 2000. *Work-family human resource bundles and perceived organizational performance*. *Academy of Management Journal* 43: 1107-1117.
- Robbins SP, 2001. *Organizational behavior*. 9<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Santoso S, 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran U, 2000. *Research methods for business: a skill-building approach*. 3<sup>rd</sup> edition, New York: John Wiley & Sons.
- Singarimbun M, Effendi S, 1995. *Metode penelitian survai*. Edisi kedua. Jakarta: LP3ES.
- Singarimbun NS, 1999. *Changing female labour force participation and work patterns in Jakarta*. Dissertation, The Australian National University, Australia.
- Staines GL, Fudge DA, Pottick KJ, 1986. *Wives' employment and husband's attitudes toward work and life*. *Journal of Applied Psychology* 71: 118-128.
- Wirutomo P, 1994. *Sosialisasi dalam keluarga Indonesia*. *Prisma* 23: 11-26.

Yang N, Chen CC, Choi J, Zou Y, 2000. *Sources of work-family conflict: a sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands*. *Academy of Management Journal* 43: 113-123.

Yasin A, 1998. *Studi tentang pengaruh timbal balik antara kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga*. Tesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.



**Lampiran 1: Kuesioner Penelitian**

Yogyakarta, November 2001

Lampiran : 1 (satu) bendel

Hal : Permohonan untuk menjadi responden penelitian

Kepada  
Responden yang Terhormat  
di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Tesis yang sedang saya lakukan, bersama ini saya:

Nama : I Made Sukresna, SE  
 Status : Mahasiswa Pasca Sarjana (S2) Program Studi Ilmu Manajemen  
 Universitas Airlangga, Surabaya  
 Alamat : Pogung Lor SIA XV F 44 Mlati, Sleman Yogyakarta 55284  
 ☎ (0274) 883027  
 E-mail : [made.kresna@eudoramail.com](mailto:made.kresna@eudoramail.com)

memerlukan beberapa informasi untuk mendukung penelitian saya yang berjudul: **“Perbedaan Pengaruh antar Variabel Anteseden dan Konsekuensi dari Konflik Pekerjaan-Keluarga antara *Dual-Career Men* dan *Traditional-Career Men*”**. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan ada tidaknya fenomena konflik antara pekerjaan dan keluarga pada pria bekerja yang telah menikah. Untuk itu, di sela-sela kesibukan Bapak, saya mohon kesediaan Bapak menjadi responden dan berkenan memberikan informasi dengan menjawab semua pertanyaan melalui kuesioner yang saya kirimkan sebagaimana terlampir.

Informasi yang Bapak berikan akan selalu dijaga kerahasiaannya sesuai kode etik penelitian. Saya mohon Bapak dapat mengisi kuesioner sesuai petunjuk dan tidak ada nomor yang terlewatkan. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner ini tidak lebih dari 20 menit. Jawaban yang Bapak berikan tidak saya nilai benar atau salah dan tidak akan saya teliti secara individual melainkan secara agregatif. Kejujuran Bapak sangat saya perlukan demi keberhasilan penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



I Made Sukresna, SE  
Peneliti



# KUESIONER

## BAGIAN SATU : PEKERJAAN, KELUARGA, DAN HIDUP

### KONFLIK PEKERJAAN

Kadangkala kita merasa terganggu oleh konflik dalam pekerjaan. Untuk pernyataan berikut, mohon tunjukkan seberapa sering Bapak merasa terganggu oleh tiap-tiap sumber konflik dalam pekerjaan Bapak, dengan cara memberi tanda coret miring ( / ) pada salah satu angka pilihan jawaban yang tersedia.

1. TP : tidak pernah
2. P : pernah (sekali waktu)
3. KK : kadang-kadang
4. HS : hampir selalu
5. S : selalu

	TP	P	KK	HS	S
<input type="checkbox"/> Tidak mendapatkan bantuan dan peralatan yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Merasa bahwa saya terlalu banyak ikut memikul tanggungjawab untuk pekerjaan yang dilakukan rekan-rekan saya.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Berpikir bahwa saya tidak akan dapat memenuhi berbagai macam permintaan yang saling bertentangan dari orang-orang yang bekerja dengan saya.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Mengerjakan atau memutuskan hal-hal yang dapat menimbulkan kesalahan besar.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Tidak mengetahui apa yang diharapkan orang lain terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Berpikir bahwa banyaknya beban pekerjaan yang harus saya lakukan mungkin mengganggu usaha penyelesaian pekerjaan tersebut sebaik-baiknya.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Merasa bahwa saya terpaksa harus melakukan hal-hal dalam pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani dan perkiraan yang saya rasakan lebih baik.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Merasa bahwa pekerjaan saya cenderung mengganggu kehidupan keluarga.	1	2	3	4	5

## KUESIONER

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Merasa tidak mampu untuk mempengaruhi keputusan atasan langsung saya dan segala tindakannya yang berpengaruh terhadap saya.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Merasa harus memuaskan berbagai macam orang yang berbeda.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Diminta untuk bekerja lembur, serentara saya tidak ingin melakukannya.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Merasa terjebak dalam sebuah pekerjaan yang tidak saya sukai, namun saya tidak dapat mengubahnya dan juga tidak dapat keluar dari pekerjaan tersebut. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### KONFLIK KELUARGA

Untuk pernyataan berikut, Bapak dimohon untuk memberi tanda coret miring (/) pada salah satu angka pilihan jawaban yang tersedia.

1. TP : tidak pernah
2. P : pernah
3. KK : kadang-kadang
4. S : sering
5. SS : sangat sering

Mohon tunjukkan seberapa sering (frekuensi) bapak dan istri bapak :

- |   | TP | P | KK | S | SS |
|---|----|---|----|---|----|
| <input type="checkbox"/> Bertengkar (secara keseluruhan)                | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| <input type="checkbox"/> Bertengkar mengenai anak-anak                  | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| <input type="checkbox"/> Bertengkar mengenai uang                       | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| <input type="checkbox"/> Bertengkar mengenai waktu santai atau rekreasi | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| <input type="checkbox"/> Bertengkar mengenai pekerjaan                  | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |

# KUESIONER

## KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

Berikut ini adalah beberapa bentuk kemungkinan gangguan pekerjaan seseorang terhadap kehidupan keluarganya. Untuk pernyataan berikut, mohon tunjukkan seberapa sering Bapak mengalami masalah-masalah ini, dengan cara memberi tanda coret miring ( / ) pada salah satu angka pilihan jawaban yang tersedia.

1. TP : tidak pernah
2. P : pernah
3. KK : kadang-kadang
4. HS : hampir selalu
5. S : selalu

	TP	P	KK	HS	S
<input type="checkbox"/> Pekerjaan saya sangat menjauhkan hubungan saya dengan keluarga (istri dan anak-anak).	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya merasa mempunyai lebih banyak pekerjaan yang harus dikerjakan melebihi batas kemampuan yang dapat saya tangani dengan baik.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya mempunyai keseimbangan waktu yang baik antara urusan pekerjaan dan keluarga.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya ingin mempunyai lebih banyak waktu untuk mengerjakan hal-hal bagi keluarga.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya merasa fisik saya sangat letih ketika saya tiba di rumah sepulang kerja.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya merasa emosi saya sangat letih ketika saya tiba di rumah sepulang kerja.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya merasa sangat terburu-buru dalam mengerjakan segala sesuatu tiap hari.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Waktu istirahat dan pulang kerja saya tidak cocok dengan jadwal kegiatan anggota keluarga yang lain.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya merasa tidak memiliki waktu luang yang cukup bagi diri saya sendiri.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya khawatir jika rekan-rekan kerja di kantor berpikir bahwa urusan keluarga saya mengganggu urusan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Saya khawatir bila memikirkan tentang apakah saya harus bekerja lebih sedikit dan meluangkan lebih banyak waktu dengan anak-anak saya.	1	2	3	4	5

## KUESIONER

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Saya mempunyai waktu yang cukup bagi anak-anak.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Saya mengkhawatirkan anak-anak ketika saya sedang bekerja.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Saya mempunyai cukup kesabaran dengan anak-anak (mendampingi dengan penuh perhatian) sesuai dengan yang saya inginkan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Pekerjaan membuat saya terlalu letih untuk menikmati atau berpartisipasi dalam kehidupan keluarga.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Ketidakpastian jadwal kerja saya mengganggu kehidupan keluarga.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Keasyikan saya terhadap pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Kepadatan perjalanan dinas kerja yang harus saya lakukan mengganggu kehidupan keluarga.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> Kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan saya.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### KUALITAS KEHIDUPAN PEKERJAAN

Untuk pernyataan berikut, Bapak dimohon untuk memberi tanda coret miring (/) pada salah satu angka pilihan jawaban yang tersedia.

**Pilihlah angka yang sesuai dengan persepsi Bapak saat ini. Semakin besar angkanya (semakin mendekati 7) menunjukkan pilihan yang semakin mendekati pilihan di kolom paling kiri. Misalnya, angka 7 menunjukkan pilihan "Sangat Sukses", sedangkan angka 1 menunjukkan pilihan "Gagal".**

Mohon gambarkan bagaimana Bapak memandang diri sendiri dalam pekerjaan :

- |   |                   |                              |
|---|-------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sangat sukses                | ← 7 6 5 4 3 2 1 → | Gagal                        |
| <input type="checkbox"/> Sangat dibutuhkan            | ← 7 6 5 4 3 2 1 → | Tidak dibutuhkan             |
| <input type="checkbox"/> Bahagia                      | ← 7 6 5 4 3 2 1 → | Sangat sedih                 |
| <input type="checkbox"/> Sudah melakukan yang terbaik | ← 7 6 5 4 3 2 1 → | Tidak melakukan yang terbaik |
| <input type="checkbox"/> Luwes (fleksibel)            | ← 7 6 5 4 3 2 1 → | Tidak luwes                  |

## KUESIONER

- Emosi stabil dan terkendali      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Emosi tidak stabil dan tidak terkendali
- Berani mengambil risiko      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Sangat berhati-hati
- Bekerja sekeras-kerasnya      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak bekerja sekeras mungkin
- Memahami pekerjaan dengan baik      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak memahami pekerjaan dengan baik

### KUALITAS KEHIDUPAN KELUARGA

Untuk pernyataan berikut, Bapak dimohon untuk memberi tanda coret miring (/) pada salah satu angka pilihan jawaban yang tersedia.

**Pilihlah angka yang sesuai dengan persepsi Bapak saat ini. Semakin besar angkanya (semakin mendekati 7) menunjukkan pilihan yang semakin mendekati pilihan di kolom paling kiri. Misalnya, angka 7 menunjukkan pilihan "Sangat Sukses", sedangkan angka 1 menunjukkan pilihan "Gagal".**

Mohon gambarkan bagaimana Bapak memandang diri sendiri dalam keluarga :

- Sangat sukses      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Gagal
- Sangat dibutuhkan      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak dibutuhkan
- Bahagia      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Sangat sedih
- Sudah melakukan yang terbaik      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak melakukan yang terbaik
- Luwes (fleksibel)      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak luwes
- Emosi stabil dan terkendali      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Emosi tidak stabil dan tidak terkendali
- Berani mengambil risiko      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Sangat berhati-hati
- Sudah berusaha sekeras mungkin      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak berusaha sekeras mungkin
- Memahami keluarga saya dengan baik      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak memahami keluarga saya dengan baik

# KUESIONER

## KEPUASAN HIDUP

Untuk pernyataan berikut, Bapak dimohon untuk memberi tanda coret miring (/) pada salah satu angka pilihan jawaban yang tersedia.

**Pilihlah angka yang sesuai dengan persepsi Bapak saat ini. Semakin besar angkanya (semakin mendekati 7) menunjukkan pilihan yang semakin mendekati pilihan di kolom paling kiri. Misalnya, angka 7 menunjukkan pilihan "Menyenangkan", sedangkan angka 1 menunjukkan pilihan "Membosankan".**

Mohon gambarkan bagaimana perasaan Bapak tentang kehidupan Bapak sekarang secara umum :

- Menyenangkan      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Membosankan
- Sangat menikmati hidup      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Sangat tidak menikmati hidup
- Sangat berguna dan bermakna (bagi diri sendiri dan siapapun adanya)      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak berguna dan bermakna
- Banyak teman      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Kesepian
- Sangat berarti      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Sangat hampa
- Penuh harapan      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tanpa harapan
- Penuh kejutan dan penghargaan yang menyenangkan      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Banyak mendapatkan kekecewaan
- Mampu mengeluarkan yang terbaik dari diri saya      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak memberi saya banyak kesempatan
- Secara keseluruhan, bagaimanakah perasaan Bapak beberapa hari terakhir ini? Apakah Bapak merasa sangat bahagia, cukup bahagia, ataukah sangat tidak bahagia?
- Sangat bahagia      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Sangat tidak bahagia
- Secara umum, seberapa puaskah Bapak menjalani serta mengisi hidup beberapa hari terakhir ini? Apakah anda sangat puas, cukup puas, ataukah tidak puas sama sekali?
- Sangat puas      ← 7 6 5 4 3 2 1 → Tidak puas sama sekali

# KUESIONER

## BAGIAN DUA : DATA-DATA DEMOGRAFI

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan mengenai diri Bapak beserta hal-hal yang berkaitan erat dengan perhatian penelitian ini. Mohon diisi dengan cara memberi tanda coret miring ( / ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Bila ingin mengisi jawaban atas pertanyaan yang membutuhkan penulisan kata-kata atau kalimat, mohon tuliskan kata-kata atau kalimat yang diinginkan.

1. Usia Bapak (tahun):
  - A. 20-30
  - B. 31-40
  - C. 41-50
  - D. 51-65
  - E. Di atas 65
  
2. Jumlah anak Bapak (kandung dan/atau angkat):
  - A. Satu
  - B. Dua
  - C. Tiga atau lebih
  
3. Usia anak-anak Bapak (tahun):

Anak 1 : A. Di bawah 5	B. 5-12	C. 13-19	D. Di atas 19
Anak 2 : A. Di bawah 5	B. 5-12	C. 13-19	D. Di atas 19
Anak 3 : A. Di bawah 5	B. 5-12	C. 13-19	D. Di atas 19
Anak 4 : A. Di bawah 5	B. 5-12	C. 13-19	D. Di atas 19
Anak 5 : A. Di bawah 5	B. 5-12	C. 13-19	D. Di atas 19
Anak 6 : A. Di bawah 5	B. 5-12	C. 13-19	D. Di atas 19

Jika mempunyai anak ke-7 dan seterusnya,  
mohon disebutkan usianya : \_\_\_\_\_ tahun
  
4. Apakah anak Bapak tinggal bersama Bapak? A. Ya (minimal satu)    B. Tidak
  
5. Bidang perusahaan atau institusi tempat anda bekerja:
  - A. Telekomunikasi
  - B. Pendidikan
  - C. Otomotif
  - D. Perbankan dan lembaga keuangan non-bank
  - E. Konsultan
  - F. Lainnya (mohon disebutkan) : \_\_\_\_\_
  
6. Pendidikan tertinggi Bapak:
  - A. Di bawah Sekolah Menengah Atas
  - B. Sekolah Menengah Atas dan sederajat
  - C. Akademi
  - D. Sarjana
  - E. Pasca Sarjana (S2 dan S3)

## KUESIONER

7. Jabatan pekerjaan Bapak:

- A. Profesional (semua posisi yang mempunyai jenjang dan orientasi karir)
- B. Manajerial (supervisor, manajer, eksekutif)
- C. Lainnya (mohon disebutkan):  
\_\_\_\_\_

Jabatan pekerjaan istri Bapak:

- A. Ibu rumah tangga
- B. Profesional
- C. Manajerial
- D. Lainnya (mohon disebutkan):  
\_\_\_\_\_

Apakah ada beberapa komentar yang ingin Bapak sampaikan mengenai tiap aspek dalam kuesioner ini? (boleh diisi maupun tidak diisi)

---

---

---

---

---

---

---

---

Terima kasih setulusnya saya sampaikan atas pengisian kuesioner ini. Jika Bapak mempunyai perhatian lebih lanjut atas kuesioner maupun seluruh penelitian ini, dengan senang hati saya bersedia dihubungi di alamat, nomor telepon, maupun alamat *e-mail* saya yang terdapat pada surat pengantar di awal kuesioner ini.

Hormat saya,

**I Made Sukresna, SE**



### Lampiran 2a: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Kelompok *Dual-Career Men*

#### User-selected options

#### Output:

Maximum Likelihood

#### Output format options:

Compressed output

#### Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

#### Your model contains the following variables

Q5	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q1	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
Q9	observed	endogenous
Q10	observed	endogenous
Q11	observed	endogenous
Q12	observed	endogenous
KP	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e10	unobserved	exogenous
e11	unobserved	exogenous
e12	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	25
Number of observed variables:	12
Number of unobserved variables:	13
Number of exogenous variables:	13
Number of endogenous variables:	12

#### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	13	0	0	0	0	13
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	11	0	13	0	0	24
Total:	24	0	13	0	0	37

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments: 78  
 Number of distinct parameters to be estimated: 24  
 -----  
 Degrees of freedom: 54

Minimization History

0e	2	0.0e+00	-6.2699e-01	1.00e+04	2.04954144009e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-1.4095e-02	1.65e+00	1.01428305429e+02	19	4.27e-01
2e	0	2.4e+01	0.0000e+00	9.06e-01	8.10363043230e+01	5	6.75e-01
3e	0	3.4e+01	0.0000e+00	7.05e-01	8.08148531864e+01	1	3.76e-02
4e	0	3.9e+01	0.0000e+00	3.32e-01	7.50639422097e+01	1	1.12e+00
5e	0	3.4e+01	0.0000e+00	5.93e-02	7.46701695356e+01	1	1.13e+00
6e	0	2.8e+01	0.0000e+00	6.11e-02	7.46397765575e+01	1	1.06e+00
7e	0	2.8e+01	0.0000e+00	4.08e-03	7.46394201234e+01	1	1.01e+00
8e	0	2.8e+01	0.0000e+00	7.75e-05	7.46394200649e+01	1	1.00e+00

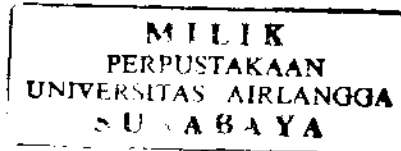
Minimum was achieved

Chi-square = 74.639  
 Degrees of freedom = 54  
 Probability level = 0.033

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q5 <----- KP	1.000			
Q4 <----- KP	1.101	0.254	4.335	
Q3 <----- KP	0.647	0.197	3.285	
Q2 <----- KP	0.735	0.238	3.085	
Q1 <----- KP	0.801	0.205	3.905	
Q6 <----- KP	0.749	0.239	3.135	
Q7 <----- KP	0.615	0.200	3.072	
Q8 <----- KP	1.114	0.251	4.446	
Q9 <----- KP	0.627	0.211	2.971	
Q10 <----- KP	0.398	0.253	1.573	
Q11 <----- KP	1.108	0.262	4.229	
Q12 <----- KP	0.773	0.215	3.589	

Standardized Regression Weights:	Estimate
Q5 <----- KP	0.671
Q4 <----- KP	0.672
Q3 <----- KP	0.191
Q2 <----- KP	0.459
Q1 <----- KP	0.595
Q6 <----- KP	0.467
Q7 <----- KP	0.457
Q8 <----- KP	0.693
Q9 <----- KP	0.441
Q10 <----- KP	0.228
Q11 <----- KP	0.653
Q12 <----- KP	0.542



Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KP	0.396	0.148	2.673	
e5	0.483	0.106	4.564	
e4	0.582	0.129	4.559	
e3	0.522	0.104	5.039	
e2	0.801	0.159	5.088	
e1	0.463	0.096	4.821	
e6	0.797	0.157	5.076	
e7	0.567	0.111	5.090	
e8	0.532	0.119	4.465	
e9	0.645	0.126	5.112	
e10	1.144	0.216	5.287	
e11	0.655	0.141	4.637	
e12	0.571	0.115	4.948	

Squared Multiple Correlations:	Estimate
Q12	0.293
Q11	0.426
Q10	0.052
Q9	0.194
Q8	0.480
Q7	0.209
Q6	0.218
Q1	0.354
Q2	0.211
Q3	0.241
Q4	0.452
Q5	0.450

#### Summary of models

Model	NPAP	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your_model	24	74.639	54	0.033	1.382
Saturated model	78	0.000	0		
Independence model	12	220.285	66	0.000	3.338

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.079	0.835	0.761	0.578
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.263	0.484	0.390	0.409

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.661	0.586	0.876	0.836	0.866
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	FRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.818	0.541	0.709
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LD 90	RI 90
Your_model	20.639	1.870	47.447
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	154.285	113.012	203.163

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Your_model	1.309	0.362	0.033	0.832
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	3.865	2.707	1.983	3.564

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.082	0.025	0.124	0.137
Independence_model	0.203	0.173	0.232	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	122.639	136.821	231.728	196.090
Saturated_model	156.000	202.031	510.537	354.715
Independence_model	244.285	251.376	298.829	281.010

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	2.152	1.822	2.622	2.400
Saturated_model	2.737	2.737	2.737	3.545
Independence_model	4.286	3.562	5.143	4.410

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	56	42
Independence_model	23	25

## Execution time summary:

Minimization:	0.106
Miscellaneous:	0.507
Bootstrap:	0.000
Total:	0.613

## Lampiran 2b: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Kelompok *Traditional-Career Men*

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 84

Your model contains the following variables

Q5	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q1	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
Q9	observed	endogenous
Q10	observed	endogenous
Q11	observed	endogenous
Q12	observed	endogenous
KP	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e10	unobserved	exogenous
e11	unobserved	exogenous
e12	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	25
Number of observed variables:	12
Number of unobserved variables:	13
Number of exogenous variables:	13
Number of endogenous variables:	12

### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	13	0	0	0	0	13
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	11	0	13	0	0	24
Total:	24	0	13	0	0	37

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments: 78  
 Number of distinct parameters to be estimated: 24  
 -----  
 Degrees of freedom: 54

Minimization History

0e	2	0.0e+00	-7.5060e-01	1.00e+04	3.02147975626e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-6.4587e-02	1.95e+00	1.68529164600e+02	20	3.18e-01
2e	0	3.2e+01	0.0000e+00	1.04e+00	1.29442114458e+02	5	6.71e-01
3e	0	2.7e+01	0.0000e+00	4.93e-01	1.20535056028e+02	2	0.00e+00
4e	0	9.7e+01	0.0000e+00	5.93e-01	1.13788380364e+02	1	1.25e+00
5e	0	3.7e+02	0.0000e+00	6.48e-01	1.11442354405e+02	1	1.21e+00
6e	0	1.1e+03	0.0000e+00	5.06e-01	1.10453609454e+02	1	1.25e+00
7e	0	2.5e+03	0.0000e+00	5.04e-01	1.10138304659e+02	1	1.15e+00
8e	0	5.0e+03	0.0000e+00	2.59e-01	1.10049228539e+02	1	1.16e+00
9e	0	6.6e+03	0.0000e+00	1.54e-01	1.10038571882e+02	1	1.08e+00
10e	0	7.3e+03	0.0000e+00	2.32e-02	1.10038233552e+02	1	1.02e+00
11e	0	7.2e+03	0.0000e+00	1.14e-03	1.10038233126e+02	1	1.00e+00
12e	0	7.2e+03	0.0000e+00	1.25e-06	1.10038233126e+02	1	6.89e-01

Minimum was achieved

Chi-square = 110.038  
 Degrees of freedom = 54  
 Probability level = 0.000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q5 <----- KP	1.000			
Q4 <----- KP	1.687	0.646	2.610	
Q3 <----- KP	1.162	0.507	2.292	
Q2 <----- KP	0.814	0.435	1.872	
Q1 <----- KP	0.970	0.448	2.167	
Q6 <----- KP	2.146	0.776	2.767	
Q7 <----- KP	2.033	0.719	2.826	
Q8 <----- KP	1.814	0.647	2.806	
Q9 <----- KP	1.690	0.670	2.524	
Q10 <----- KP	0.829	0.500	1.658	
Q11 <----- KP	2.427	0.850	2.856	
Q12 <----- KP	2.420	0.853	2.837	

Standardized Regression Weights:	Estimate
Q5 <----- KP	0.340
Q4 <----- KP	0.525
Q3 <----- KP	0.386
Q2 <----- KP	0.273
Q1 <----- KP	0.347
Q6 <----- KP	0.636
Q7 <----- KP	0.695
Q8 <----- KP	0.672
Q9 <----- KP	0.480
Q10 <----- KP	0.229
Q11 <----- KP	0.726
Q12 <----- KP	0.704

Variiances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	KP	0.106	0.072	1.476	
	e5	0.811	0.129	6.296	
	e4	0.791	0.132	6.015	
	e3	0.819	0.131	6.246	
	e2	0.873	0.137	6.352	
	e1	0.731	0.116	6.289	
	e6	0.720	0.127	5.678	
	e7	0.475	0.088	5.400	
	e8	0.425	0.077	5.515	
	e9	1.014	0.166	6.108	
	e10	1.311	0.206	6.380	
	e11	0.560	0.108	5.181	
	e12	0.632	0.119	5.332	

Squared Multiple Correlations:	Estimate
Q12	0.496
Q11	0.527
Q10	0.053
Q9	0.230
Q8	0.451
Q7	0.490
Q6	0.404
Q1	0.120
Q2	0.074
Q3	0.149
Q4	0.276
Q5	0.116

#### Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	24	110.038	54	0.000	2.038
Saturated model	78	0.000	0		
Independence model	12	310.749	66	0.000	4.708

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your model	0.114	0.803	0.715	0.556
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.296	0.505	0.415	0.427

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your model	0.646	0.567	0.782	0.720	0.771
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your model	0.818	0.528	0.631
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your model	56.038	29.873	89.976
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	244.749	193.645	303.393

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Your_model	1.326	0.675	0.360	1.084
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	3.744	2.949	2.333	3.655

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.112	0.082	0.142	0.001
Independence_model	0.211	0.108	0.235	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	158.038	166.353	276.016	240.378
Saturated_model	156.000	184.971	539.426	423.604
Independence_model	334.749	339.207	393.738	375.919

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	1.904	1.589	2.313	2.011
Saturated_model	1.880	1.880	1.880	2.229
Independence_model	4.033	3.417	4.740	4.087

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	55	62
Independence_model	23	26

Execution time summary:

Minimization:	0.155
Miscellaneous:	0.390
Bootstrap:	0.000
Total:	0.545



### Lampiran 3a: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga-Kelompok *Dual-Career Men*

#### User-selected options

#### Output:

Maximum Likelihood

#### Output format options:

Compressed output

#### Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

Q4	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q1	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
KK	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	11
Number of observed variables:	5
Number of unobserved variables:	6
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	5

#### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	4	0	6	0	0	10
Total:	10	0	6	0	0	16

The model is recursive.

Model: Your\_model

#### Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	15
Number of distinct parameters to be estimated:	10
Degrees of freedom:	5

## Minimization History

0e	2	0.0e+00	-3.2609e-01	1.00e+04	8.19851829740e+01	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-1.1220e-02	1.39e+00	3.03081023818e+01	20	5.08e-01
2e	0	3.0e+01	0.0000e+00	6.50e-01	2.08868277034e+01	5	5.24e-01
3e	0	1.8e+01	0.0000e+00	3.53e-01	1.59537743975e+01	1	1.13e+00
4e	0	1.9e+01	0.0000e+00	1.33e-01	1.49429719037e+01	1	1.14e+00
5e	0	2.0e+01	0.0000e+00	6.15e-02	1.48663653252e+01	1	1.07e+00
6e	0	2.1e+01	0.0000e+00	8.28e-03	1.48654395720e+01	1	1.01e+00
7e	0	2.1e+01	0.0000e+00	1.41e-04	1.48654393706e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 14.865  
 Degrees of freedom = 5  
 Probability level = 0.011

## Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	Q4 <---- KK	1.000			
	Q3 <---- KK	0.734	0.192	3.827	
	Q2 <---- KK	0.403	0.170	2.370	
	Q1 <---- KK	0.686	0.180	3.820	
	Q5 <---- KK	1.279	0.280	4.570	

Standardized Regression Weights:		Estimate
	Q4 <---- KK	0.692
	Q3 <---- KK	0.597
	Q2 <---- KK	0.356
	Q1 <---- KK	0.596
	Q5 <---- KK	0.827

Variances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	KK	0.453	0.171	2.652	
	e4	0.494	0.122	4.053	
	e3	0.441	0.096	4.606	
	e2	0.508	0.098	5.157	
	e1	0.388	0.084	4.611	
	e5	0.342	0.136	2.519	

Squared Multiple Correlations:		Estimate
	Q5	0.684
	Q1	0.355
	Q2	0.126
	Q3	0.356
	Q4	0.479

## Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	10	14.865	5	0.011	2.973
Saturated model	15	0.000	0		
Independence model	5	80.082	10	0.000	8.008

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.058	0.911	0.732	0.304
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.272	0.604	0.406	0.403

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.814	0.629	0.869	0.718	0.859
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.500	0.407	0.430
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	9.865	1.877	25.441
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	70.082	45.225	102.419

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your_model	0.261	0.173	0.033	0.446
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.405	1.230	0.793	1.797

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.186	0.081	0.299	0.022
Independence model	0.351	0.282	0.424	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	34.865	37.218	71.564	65.470
Saturated model	30.000	33.529	85.048	75.907
Independence model	90.082	91.259	108.432	105.385

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	0.612	0.472	0.885	0.653
Saturated model	0.526	0.526	0.526	0.588
Independence model	1.580	1.144	2.148	1.601

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	43	58
Independence model	14	17

## Execution time summary:

Minimization:	0.024
Miscellaneous:	0.352
Bootstrap:	0.000
Total:	0.376

### Lampiran 3b: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga-Kelompok *Traditional-Career Men*

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 84

Your model contains the following variables

Q4	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q1	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
KK	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	11
Number of observed variables:	5
Number of unobserved variables:	6
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	5

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	4	0	6	0	0	10
Total:	10	0	6	0	0	16

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	15
Number of distinct parameters to be estimated:	10
Degrees of freedom:	5

Minimization History

0e	2	0.0e+00	-2.5554e-01	1.00e+04	8.34180575508e+01	0	1.00e+04
1e	0	8.7e+01	0.0000e+00	1.19e+00	2.66212678094e+01	20	5.60e-01
2e	0	2.3e+01	0.0000e+00	8.67e-01	1.53273580934e+01	5	0.00e+00
3e	0	1.1e+02	0.0000e+00	8.26e-01	1.29324805259e+01	1	2.06e-01
4e	0	8.1e+01	0.0000e+00	1.94e-01	7.62245386905e+00	1	1.12e+00
5e	0	5.7e+01	0.0000e+00	1.65e-01	6.68177030622e+00	1	1.13e+00
6e	0	5.2e+01	0.0000e+00	5.11e-02	6.62804012776e+00	1	1.05e+00
7e	0	5.2e+01	0.0000e+00	5.11e-03	6.62765711252e+00	1	1.01e+00
8e	0	5.2e+01	0.0000e+00	6.62e-05	6.62765705689e+00	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 6.628  
 Degrees of freedom = 5  
 Probability level = 0.250

Maximum Likelihood Estimates

-----

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	Q4 <---- KK	1.000			
	Q3 <---- KK	0.835	0.247	3.375	
	Q2 <---- KK	0.944	0.233	4.058	
	Q1 <---- KK	0.848	0.213	3.980	
	Q5 <---- KK	0.706	0.214	3.303	

-----

Standardized Regression Weights:	Estimate
Q4 <---- KK	0.573
Q3 <---- KK	0.505
Q2 <---- KK	0.707
Q1 <---- KK	0.666
Q5 <---- KK	0.490

-----

Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
	KK	0.335	0.137	2.436
	e4	0.683	0.128	5.333
	e3	0.682	0.120	5.675
	e2	0.298	0.072	4.148
	e1	0.302	0.066	4.597
	e5	0.528	0.092	5.736

-----

Squared Multiple Correlations:	Estimate	
	Q5	0.240
	Q1	0.444
	Q2	0.500
	Q3	0.255
	Q4	0.329

Summary of models

-----

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	10	6.628	5	0.250	1.326
Saturated model	15	0.000	0		
Independence model	5	79.265	10	0.000	7.926

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.040	0.971	0.914	0.324
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.211	0.664	0.496	0.443

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.916	0.833	0.978	0.953	0.977
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.500	0.458	0.488
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	1.628	0.000	12.581
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	69.265	44.562	101.446

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Your_model	0.080	0.020	0.000	0.152
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	0.955	0.835	0.537	1.222

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.063	0.000	0.174	0.361
Independence model	0.289	0.232	0.350	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	26.628	28.186	67.030	60.936
Saturated model	30.000	32.338	90.604	81.462
Independence model	89.265	90.044	109.466	106.419

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	0.321	0.301	0.453	0.340
Saturated model	0.361	0.361	0.361	0.390
Independence model	1.075	0.778	1.463	1.085

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	139	189
Independence model	20	25

## Execution time summary:

Minimization:	0.026
Miscellaneous:	0.512
Bootstrap:	0.000
Total:	0.538

**Lampiran 4a: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga  
Dimensi Ketegangan Peran Pekerjaan dan Keluarga-  
Kelompok *Dual-Career Men***

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

Q1	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
Q9	observed	endogenous
Q10	observed	endogenous
Q11	observed	endogenous
Q12	observed	endogenous
Q13	observed	endogenous
Q14	observed	endogenous
KPK	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e10	unobserved	exogenous
e11	unobserved	exogenous
e12	unobserved	exogenous
e13	unobserved	exogenous
e14	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 29  
Number of observed variables: 14  
Number of unobserved variables: 15  
Number of exogenous variables: 15  
Number of endogenous variables: 14

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	15	0	0	0	0	15
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	13	0	15	0	0	28
Total:	28	0	15	0	0	43

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments: 105  
Number of distinct parameters to be estimated: 28

-----  
Degrees of freedom: 77

Minimization History

0e	2	0.0e+00	-1.0061e+00	1.00e+04	3.45118736495e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-5.5426e-03	1.82e+00	2.09180535750e+02	19	3.74e-01
2e	0	4.4e+01	0.0000e+00	8.44e-01	1.74659124989e+02	5	7.63e-01
3e	0	1.4e+01	0.0000e+00	4.29e-01	1.69722634738e+02	3	0.00e+00
4e	0	1.4e+01	0.0000e+00	3.59e-01	1.67452105727e+02	1	1.09e+00
5e	0	1.8e+01	0.0000e+00	1.28e-01	1.67211532848e+02	1	1.08e+00
6e	0	2.0e+01	0.0000e+00	2.92e-02	1.67205946353e+02	1	1.02e+00
7e	0	2.0e+01	0.0000e+00	9.45e-04	1.67205939859e+02	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 167.206  
Degrees of freedom = 77  
Probability level = 0.000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q1	<----- KPK	1.000			
Q2	<----- KPK	1.080	0.239	4.524	
Q3	<----- KPK	-0.581	0.201	-2.888	
Q4	<----- KPK	0.194	0.209	0.927	
Q5	<----- KPK	0.644	0.194	3.315	
Q6	<----- KPK	0.934	0.187	4.992	
Q7	<----- KPK	0.349	0.217	1.608	
Q8	<----- KPK	1.014	0.235	4.310	
Q9	<----- KPK	1.213	0.229	5.290	
Q10	<----- KPK	1.012	0.204	4.960	
Q11	<----- KPK	1.107	0.217	5.100	
Q12	<----- KPK	-0.171	0.192	-0.893	
Q13	<----- KPK	0.675	0.212	3.190	
Q14	<----- KPK	-0.500	0.214	-2.339	

Standardized Regression Weights:	Estimate
Q1 <----- KPK	0.730
Q2 <----- KPK	0.633
Q3 <----- KPK	-0.406
Q4 <----- KPK	0.131
Q5 <----- KPK	0.465
Q6 <----- KPK	0.698
Q7 <----- KPK	0.227
Q8 <----- KPK	0.604
Q9 <----- KPK	0.740
Q10 <----- KPK	0.694
Q11 <----- KPK	0.713
Q12 <----- KPK	-0.126
Q13 <----- KPK	0.448
Q14 <----- KPK	-0.329



<u>Variances:</u>	<u>Estimate</u>	<u>S.E.</u>	<u>C.R.</u>	<u>Label</u>
KPK	0.452	0.148	3.050	
e1	0.397	0.088	4.513	
e2	0.787	0.162	4.855	
e3	0.773	0.149	5.197	
e4	0.976	0.183	5.326	
e5	0.678	0.132	5.140	
e6	0.414	0.089	4.650	
e7	1.016	0.192	5.300	
e8	0.810	0.165	4.925	
e9	0.548	0.123	4.460	
e10	0.499	0.107	4.667	
e11	0.534	0.116	4.588	
e12	0.825	0.155	5.327	
e13	0.820	0.159	5.158	
e14	0.929	0.177	5.251	

<u>Squared Multiple Correlations:</u>	<u>Estimate</u>
Q14	0.108
Q13	0.201
Q12	0.016
Q11	0.509
Q10	0.481
Q9	0.548
Q8	0.364
Q7	0.051
Q6	0.488
Q5	0.217
Q4	0.017
Q3	0.165
Q2	0.401
Q1	0.533

Summary of models

<u>Model</u>	<u>NPAR</u>	<u>CMIN</u>	<u>DF</u>	<u>P</u>	<u>CMIN/DF</u>
Your_model	28	167.206	77	0.000	2.172
Saturated model	105	0.000	0		
Independence model	14	353.726	91	0.000	3.887

<u>Model</u>	<u>RMR</u>	<u>GFI</u>	<u>AGFI</u>	<u>PGFI</u>
Your_model	0.120	0.714	0.611	0.524
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.302	0.436	0.350	0.378

<u>Model</u>	<u>DELTA1 NFI</u>	<u>RHO1 RFI</u>	<u>DELTA2 IFI</u>	<u>RHO2 TLI</u>	<u>CFI</u>
Your_model	0.527	0.441	0.674	0.594	0.857
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

<u>Model</u>	<u>PRATIO</u>	<u>PNFI</u>	<u>PCFI</u>
Your_model	0.846	0.446	0.556
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	90.206	56.697	131.460
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	262.726	208.711	324.313

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Your_model	2.933	1.583	0.995	2.306
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	6.206	4.609	3.662	5.690

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.143	0.114	0.173	0.000
Independence_model	0.225	0.201	0.250	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	223.206	243.206	354.792	308.898
Saturated_model	210.000	285.000	703.448	531.347
Independence_model	381.726	391.726	447.519	424.573

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	3.916	3.328	4.640	4.267
Saturated_model	3.684	3.684	3.684	5.000
Independence_model	6.697	5.749	7.777	6.872

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	34	38
Independence_model	19	21

## Execution time summary:

Minimization:	0.355
Miscellaneous:	0.565
Bootstrap:	0.000
Total:	0.920

**Lampiran 4b: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga  
Dimensi Ketegangan Peran Pekerjaan dan Keluarga-  
Kelompok *Traditional-Career Men***

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 84

Your model contains the following variables

Q1	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
Q9	observed	endogenous
Q10	observed	endogenous
Q11	observed	endogenous
Q12	observed	endogenous
Q13	observed	endogenous
Q14	observed	endogenous
KPK	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e10	unobserved	exogenous
e11	unobserved	exogenous
e12	unobserved	exogenous
e13	unobserved	exogenous
e14	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 29  
Number of observed variables: 14  
Number of unobserved variables: 15  
Number of exogenous variables: 15  
Number of endogenous variables: 14

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	15	0	0	0	0	15
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	13	0	15	0	0	28
<b>Total:</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

```

                Number of distinct sample moments: 105
Number of distinct parameters to be estimated: 28
-----
                Degrees of freedom: 77

```

Minimization History

0e	2	0.0e+00	-8.4661e-01	1.00e+04	4.28299046831e+02	0	1.00e+04
1e	0	9.3e+02	0.0000e+00	1.68e+00	2.59880108619e+02	19	4.00e-01
2e	0	1.6e+01	0.0000e+00	9.63e-01	2.45785201979e+02	8	0.00e+00
3e	0	2.1e+01	0.0000e+00	8.30e-01	2.23927064066e+02	2	0.00e+00
4e	0	1.9e+01	0.0000e+00	2.15e-01	2.18945075125e+02	1	1.12e+00
5e	0	1.9e+01	0.0000e+00	5.39e-02	2.18554115693e+02	1	1.07e+00
6e	0	1.9e+01	0.0000e+00	7.25e-03	2.18548441622e+02	1	1.01e+00
7e	0	1.9e+01	0.0000e+00	1.26e-04	2.18548440018e+02	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 218.548  
 Degrees of freedom = 77  
 Probability level = 0.000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q1 <---- KPK	1.000			
Q2 <---- KPK	0.831	0.190	4.372	
Q3 <---- KPK	-0.371	0.188	-1.974	
Q4 <---- KPK	0.498	0.200	2.491	
Q5 <---- KPK	0.764	0.152	5.036	
Q6 <---- KPK	0.690	0.167	4.122	
Q7 <---- KPK	0.740	0.164	4.528	
Q8 <---- KPK	1.151	0.210	5.468	
Q9 <---- KPK	1.216	0.222	5.489	
Q10 <---- KPK	0.677	0.164	4.136	
Q11 <---- KPK	0.802	0.170	4.732	
Q12 <---- KPK	-0.546	0.189	-2.886	
Q13 <---- KPK	0.840	0.196	4.275	
Q14 <---- KPK	-0.202	0.167	-1.210	

Standardized Regression Weights:

	Estimate
Q1 <---- KPK	0.707
Q2 <---- KPK	0.528
Q3 <---- KPK	-0.235
Q4 <---- KPK	0.297
Q5 <---- KPK	0.613
Q6 <---- KPK	0.497
Q7 <---- KPK	0.548
Q8 <---- KPK	0.670
Q9 <---- KPK	0.672
Q10 <---- KPK	0.499
Q11 <---- KPK	0.574
Q12 <---- KPK	-0.345
Q13 <---- KPK	0.516
Q14 <---- KPK	-0.144

<u>Variances:</u>		<u>Estimate</u>	<u>S.E.</u>	<u>C.R.</u>	<u>Label</u>
	KPK	0.462	0.133	3.465	
	e1	0.462	0.086	5.336	
	e2	0.824	0.137	6.016	
	e3	1.087	0.170	6.378	
	e4	1.182	0.187	6.336	
	e5	0.448	0.078	5.779	
	e6	0.669	0.110	6.081	
	e7	0.590	0.099	5.970	
	e8	0.752	0.136	5.545	
	e9	0.828	0.150	5.531	
	e10	0.640	0.105	6.078	
	e11	0.605	0.103	5.901	
	e12	1.017	0.162	6.294	
	e13	0.897	0.148	6.043	
	e14	0.889	0.138	6.419	

<u>Squared Multiple Correlations:</u>	<u>Estimate</u>	
	Q14	0.021
	Q13	0.266
	Q12	0.119
	Q11	0.329
	Q10	0.249
	Q9	0.452
	Q8	0.448
	Q7	0.300
	Q6	0.247
	Q5	0.376
	Q4	0.388
	Q3	0.055
	Q2	0.279
	Q1	0.500

Summary of models

<u>Model</u>	<u>NPAR</u>	<u>CMIN</u>	<u>DF</u>	<u>P</u>	<u>CMIN/DF</u>
Your_model	28	218.548	77	0.000	2.838
Saturated model	105	0.000	0		
Independence model	14	442.090	91	0.000	4.858

<u>Model</u>	<u>RMR</u>	<u>GFI</u>	<u>AGFI</u>	<u>PGFI</u>
Your_model	0.146	0.702	0.594	0.515
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.299	0.457	0.374	0.396

<u>Model</u>	<u>DELTA1</u> <u>NFI</u>	<u>RHO1</u> <u>RFI</u>	<u>DELTA2</u> <u>IFI</u>	<u>RHO2</u> <u>TLI</u>	<u>CFI</u>
Your_model	0.506	0.416	0.612	0.524	0.597
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

<u>Model</u>	<u>PRATIO</u>	<u>PNFI</u>	<u>PCFI</u>
Your_model	0.846	0.428	0.505
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	141.548	101.176	189.570
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	351.090	289.300	420.411

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Your_model	2.633	1.705	1.219	2.284
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	5.326	4.230	3.486	5.065

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.149	0.126	0.172	0.000
Independence_model	0.216	0.196	0.236	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	274.548	286.901	416.505	370.611
Saturated_model	210.000	256.324	742.337	570.236
Independence_model	470.090	476.267	541.068	518.122

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	3.308	2.321	3.886	3.457
Saturated_model	2.530	2.530	2.530	1.088
Independence_model	5.664	4.919	6.499	5.738

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	38	42
Independence_model	22	24

## Execution time summary:

Minimization:	0.155
Miscellaneous:	0.726
Bootstrap:	0.000
Total:	0.881

**Lampiran 5a: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga  
Dimensi Interferensi antara Pekerjaan dan Keluarga-  
Kelompok *Dual-Career Men***

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

Q1	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
KPK	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	11
Number of observed variables:	5
Number of unobserved variables:	6
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	5

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	4	0	6	0	0	10
Total:	10	0	6	0	0	16

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	15
Number of distinct parameters to be estimated:	10
Degrees of freedom:	5

## Minimization History

0e	2	0.0e+00	-5.2208e-01	1.00e+04	1.21731258142e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-3.9331e-02	1.64e+00	5.13007152465e+01	20	4.14e-01
2e	0	8.7e+01	0.0000e+00	7.60e-01	2.60963020495e+01	4	7.09e-01
3e	0	2.1e+01	0.0000e+00	6.81e-01	2.19942331300e+01	3	0.00e+00
4e	0	3.1e+01	0.0000e+00	3.57e-01	1.66416690505e+01	1	1.13e+00
5e	0	6.4e+01	0.0000e+00	2.58e-01	1.60374272886e+01	1	1.18e+00
6e	0	1.0e+02	0.0000e+00	1.41e-01	1.59571262294e+01	1	1.12e+00
7e	0	1.1e+02	0.0000e+00	3.34e-02	1.59537941715e+01	1	1.03e+00
8e	0	1.1e+02	0.0000e+00	1.95e-03	1.59537847407e+01	1	1.00e+00
9e	0	1.1e+02	0.0000e+00	5.80e-06	1.59537847406e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 15.954  
 Degrees of freedom = 5  
 Probability level = 0.007

## Maximum Likelihood Estimates

-----  
Regression Weights:

		Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q1	<-----	KPK	1.000		
Q2	<-----	KPK	1.572	0.393	3.998
Q3	<-----	KPK	1.314	0.347	3.783
Q4	<-----	KPK	1.450	0.381	3.812
Q5	<-----	KPK	1.153	0.299	3.856

-----  
Standardized Regression Weights:

		Estimate	
Q1	<-----	KPK	0.545
Q2	<-----	KPK	0.814
Q3	<-----	KPK	0.724
Q4	<-----	KPK	0.734
Q5	<-----	KPK	0.751

-----  
Variances:

		Estimate	S.E.	C.R.	Label
		KPK	0.305	0.147	2.071
		e1	0.724	0.146	4.956
		e2	0.383	0.109	3.500
		e3	0.478	0.111	4.314
		e4	0.548	0.129	4.248
		e5	0.313	0.076	4.128

-----  
Squared Multiple Correlations:

	Estimate
Q5	0.564
Q4	0.539
Q3	0.525
Q2	0.663
Q1	0.297

-----  
Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	10	15.954	5	0.007	3.191
Saturated model	15	0.000	0		
Independence model	5	121.362	10	0.000	12.136



Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.063	0.892	0.676	0.297
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.432	0.480	0.220	0.320

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.869	0.737	0.906	0.803	0.902
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	FRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.500	0.434	0.451
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	10.954	2.469	27.014
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	111.362	79.527	150.650

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your_model	0.280	0.192	0.043	0.474
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	2.129	1.954	1.395	2.643

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.196	0.093	0.308	0.015
Independence model	0.442	0.374	0.514	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	35.954	38.307	72.653	66.558
Saturated model	30.000	33.529	85.048	75.907
Independence model	131.362	132.538	149.711	146.664

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	0.631	0.482	0.913	0.672
Saturated model	0.526	0.526	0.526	0.588
Independence model	2.305	1.746	2.994	2.325

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	40	54
Independence model	9	11

**Execution time summary:**

Minimization:	0.035
Miscellaneous:	0.391
Bootstrap:	0.000
Total:	0.426



**Lampiran 5b: Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga  
Dimensi Interferensi antara Pekerjaan dan Keluarga-  
Kelompok *Traditional-Career Men***

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 64

Your model contains the following variables

Q1	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
KPK	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	11
Number of observed variables:	5
Number of unobserved variables:	6
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	5

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	4	0	6	0	0	10
Total:	10	0	6	0	0	16

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	15
Number of distinct parameters to be estimated:	10
Degrees of freedom:	5

## Minimization History

0e	2	0.0e+00	-4.8651e-01	1.00e+04	1.50736013651e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-3.9784e-02	1.64e+00	5.02232880170e+01	20	4.19e-01
2e	0	1.8e+02	0.0000e+00	5.16e-01	1.84999305998e+01	5	8.76e-01
3e	0	1.4e+01	0.0000e+00	5.64e-01	8.14478889550e+00	5	0.00e+00
4e	0	2.8e+01	0.0000e+00	4.30e-01	3.85376195585e+00	1	9.45e-01
5e	0	3.9e+01	0.0000e+00	1.65e-01	3.07882532460e+00	1	1.11e+00
6e	0	4.9e+01	0.0000e+00	7.12e-02	3.03810338528e+00	1	1.06e+00
7e	0	4.9e+01	0.0000e+00	7.66e-03	3.03767307224e+00	1	1.01e+00
8e	0	4.9e+01	0.0000e+00	1.10e-04	3.03767300225e+00	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 3.038  
 Degrees of freedom = 5  
 Probability level = 0.694

## Maximum Likelihood Estimates

## Regression Weights:

		Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q1	<----- KPK	1.000			
Q2	<----- KPK	1.430	0.261	5.486	
Q3	<----- KPK	1.114	0.222	5.022	
Q4	<----- KPK	1.370	0.258	5.318	
Q5	<----- KPK	0.744	0.179	4.154	

## Standardized Regression Weights:

		Estimate
Q1	<----- KPK	0.602
Q2	<----- KPK	0.842
Q3	<----- KPK	0.717
Q4	<----- KPK	0.787
Q5	<----- KPK	0.553

## Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KPK	0.424	0.150	2.824	
e1	0.747	0.128	5.831	
e2	0.355	0.095	3.725	
e3	0.497	0.094	5.274	
e4	0.490	0.107	4.594	
e5	0.532	0.089	5.970	

## Squared Multiple Correlations:

	Estimate
Q5	0.306
Q4	0.619
Q3	0.514
Q2	0.710
Q1	0.362

## Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your_model	10	3.038	5	0.694	0.608
Saturated model	15	0.000	0		
Independence model	5	150.295	10	0.000	15.030

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.027	0.985	0.955	0.328
Saturated_model	0.000	1.000		
Independence_model	0.456	0.502	0.253	0.335

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.980	0.960	1.014	1.028	1.000
Saturated_model	1.000		1.000		1.000
Independence_model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.500	0.490	0.500
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	0.000	0.000	5.612
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	140.295	104.296	183.739

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your_model	0.037	0.000	0.000	0.068
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	1.811	1.690	1.257	2.214

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.000	0.000	0.116	0.778
Independence_model	0.411	0.354	0.471	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	23.038	24.596	63.440	57.346
Saturated_model	30.000	32.338	90.604	81.462
Independence_model	160.295	161.075	180.497	177.450

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	0.278	0.301	0.369	0.296
Saturated_model	0.361	0.361	0.361	0.390
Independence_model	1.931	1.498	2.455	1.941

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	303	413
Independence_model	11	13

## Execution time summary:

Minimization:	0.027
Miscellaneous:	0.774
Bootstrap:	0.000
Total:	0.808

## Lampiran 6a: Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Pekerjaan-Kelompok *Dual-Career Men*

### User-selected options

-----  
Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

Q9	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q1	observed	endogenous
KKPEK	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	19
Number of observed variables:	9
Number of unobserved variables:	10
Number of exogenous variables:	10
Number of endogenous variables:	9

### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	10	0	0	0	0	10
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	8	0	10	0	0	18
Total:	18	0	10	0	0	28

The model is recursive.

Model: Your\_model

## Computation of Degrees of Freedom

```

      Number of distinct sample moments:  45
Number of distinct parameters to be estimated: 18
-----
Degrees of freedom: 27

```

## Minimization History

```

0e 2  0.0e+00  -1.2629e+00  1.00e+04  3.80234746040e+02  0  1.00e+04
1e 2  0.0e+00  -7.4534e-02  4.26e+00  1.45538549358e+02  20 1.24e-01
2e 1  0.0e+00  -8.4891e-02  8.74e-01  1.12024007248e+02  4  5.83e-01
3e 0  3.2e+01  0.0000e+00  1.62e+00  6.01306144379e+01  6  7.32e-01
4e 0  3.0e+01  0.0000e+00  2.01e-01  5.80913454120e+01  1  1.14e+00
5e 0  2.7e+01  0.0000e+00  7.65e-02  5.52154852120e+01  1  1.07e+00
6e 0  2.7e+01  0.0000e+00  1.00e-02  5.52114701997e+01  1  1.01e+00
7e 0  2.7e+01  0.0000e+00  1.39e-04  5.52114688146e+01  1  1.00e+00

```

Minimum was achieved

```

Chi-square = 55.811
Degrees of freedom = 27
Probability level = 0.001

```

## Maximum Likelihood Estimates

## Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q9 <----- KKPEK	1.000			
Q8 <----- KKPEK	1.148	0.148	7.779	
Q7 <----- KKPEK	1.049	0.172	6.116	
Q6 <----- KKPEK	1.018	0.149	6.826	
Q5 <----- KKPEK	1.013	0.131	7.739	
Q4 <----- KKPEK	1.166	0.159	7.329	
Q3 <----- KKPEK	1.044	0.146	7.145	
Q2 <----- KKPEK	0.812	0.159	5.105	
Q1 <----- KKPEK	0.939	0.141	7.030	

## Standardized Regression Weights:

	Estimate
Q9 <----- KKPEK	0.821
Q8 <----- KKPEK	0.850
Q7 <----- KKPEK	0.719
Q6 <----- KKPEK	0.779
Q5 <----- KKPEK	0.847
Q4 <----- KKPEK	0.817
Q3 <----- KKPEK	0.804
Q2 <----- KKPEK	0.625
Q1 <----- KKPEK	0.795

## Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KKPEK	0.601	0.214	3.737	
e9	0.387	0.083	4.643	
e8	0.405	0.091	4.460	
e7	0.823	0.165	4.980	
e6	0.540	0.112	4.822	
e5	0.323	0.072	4.481	
e4	0.540	0.116	4.662	
e3	0.479	0.101	4.726	
e2	0.824	0.161	5.124	
e1	0.457	0.096	4.763	

**Squared Multiple Correlations:****Estimate**

Q1	0.631
Q2	0.391
Q3	0.646
Q4	0.668
Q5	0.718
Q6	0.606
Q7	0.517
Q8	0.723
Q9	0.674

**Summary of models**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your_model	18	55.811	27	0.001	2.067
Saturated_model	45	0.000	0		
Independence_model	9	405.378	36	0.000	11.260

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.076	0.834	0.724	0.501
Saturated_model	0.000	1.000		
Independence_model	0.764	0.244	0.055	0.195

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.862	0.816	0.924	0.896	0.922
Saturated_model	1.000		1.000		1.000
Independence_model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.750	0.647	0.692
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	28.811	11.187	54.194
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	369.378	308.312	437.897

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your_model	0.979	0.505	0.196	0.951
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	7.112	6.480	5.409	7.682

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.137	0.085	0.188	0.006
Independence_model	0.424	0.388	0.462	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	91.811	99.471	168.449	146.899
Saturated_model	90.000	109.149	281.595	227.720
Independence_model	423.378	427.208	461.697	450.922



Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	1.611	1.302	2.056	1.745
Saturated model	1.579	1.579	1.579	1.915
Independence model	7.428	6.256	8.630	7.495

Model	HOELTER	HOELTER
Your_model	41	48
Independence model	8	9

## Execution time summary:

Minimization: 0.064  
 Miscellaneous: 0.432  
 Bootstrap: 0.000  
 Total: 0.496



### Lampiran 6b: Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Pekerjaan- Kelompok *Traditional-Career Men*

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 84

Your model contains the following variables

Q9	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q1	observed	endogenous
KKP	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	19
Number of observed variables:	9
Number of unobserved variables:	10
Number of exogenous variables:	10
Number of endogenous variables:	9

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	10	0	0	0	0	10
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	8	0	10	0	0	18
Total:	18	0	10	0	0	28

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

```

      Number of distinct sample moments:  45
Number of distinct parameters to be estimated:  18
-----
Degrees of freedom:  27

```

Minimization History

0e	2	0.0e+00	-9.8566e-01	1.00e+04	3.61514808076e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-8.5358e-02	3.25e+00	1.32475246165e+02	20	1.68e-01
2e	1	0.0e+00	-8.3958e-02	7.99e-01	8.18424330876e+01	4	7.36e-01
3e	0	7.0e+01	0.0000e+00	7.32e-01	4.89435143524e+01	5	8.95e-01
4e	0	3.7e+01	0.0000e+00	3.87e-01	4.59734605982e+01	2	0.00e+00
5e	0	4.1e+01	0.0000e+00	9.43e-02	4.53056536739e+01	1	1.07e+00
6e	0	4.0e+01	0.0000e+00	1.29e-02	4.52966893929e+01	1	1.01e+00
7e	0	3.9e+01	0.0000e+00	3.30e-04	4.52966844948e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 45.297  
 Degrees of freedom = 27  
 Probability level = 0.015

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:				Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q9	<-----	KKP		1.000			
Q8	<-----	KKP		1.136	0.173	6.559	
Q7	<-----	KKP		0.634	0.240	2.640	
Q6	<-----	KKP		1.069	0.184	5.811	
Q5	<-----	KKP		1.005	0.169	5.945	
Q4	<-----	KKP		1.151	0.182	6.315	
Q3	<-----	KKP		1.072	0.175	6.141	
Q2	<-----	KKP		1.362	0.195	6.999	
Q1	<-----	KKP		1.167	0.179	6.512	

Standardized Regression Weights:			Estimate
Q9	<-----	KKP	0.703
Q8	<-----	KKP	0.770
Q7	<-----	KKP	0.305
Q6	<-----	KKP	0.679
Q5	<-----	KKP	0.695
Q4	<-----	KKP	0.740
Q3	<-----	KKP	0.719
Q2	<-----	KKP	0.825
Q1	<-----	KKP	0.764

Variances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	KKP	0.399	0.112	3.554	
	e9	0.408	0.070	5.817	
	e8	0.353	0.064	5.506	
	e7	1.567	0.246	6.377	
	e6	0.533	0.090	5.896	
	e5	0.431	0.074	5.845	
	e4	0.436	0.077	5.666	
	e3	0.429	0.074	5.757	
	e2	0.346	0.068	5.064	
	e1	0.386	0.070	5.540	

Squared Multiple Correlations:		Estimate
	Q1	0.584
	Q2	0.682
	Q3	0.517
	Q4	0.548
	Q5	0.483
	Q6	0.461
	Q7	0.093
	Q8	0.593
	Q9	0.494

## Summary of models

Model	NEAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your_model	18	45.297	27	0.015	1.678
Saturated_model	45	0.000	0		
Independence_model	9	384.398	36	0.000	10.678

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.050	0.902	0.837	0.541
Saturated_model	0.000	1.000		
Independence_model	0.418	0.338	0.172	0.270

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.882	0.843	0.949	0.930	0.947
Saturated_model	1.000		1.000		1.000
Independence_model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.750	0.662	0.711
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	18.297	3.568	40.895
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	348.398	289.111	415.142

Model	FMIN	FD	LO 90	HI 90
Your_model	0.546	0.220	0.043	0.493
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	4.631	4.198	3.483	5.002

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.090	0.040	0.135	0.083
Independence model	0.341	0.311	0.373	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	81.297	86.228	164.601	143.051
Saturated model	90.000	102.329	298.262	244.387
Independence model	402.398	404.864	444.050	433.275

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	0.979	0.802	1.252	1.039
Saturated model	1.084	1.084	1.084	1.233
Independence model	4.848	4.134	5.652	4.878

Model	HOELTER	HOELTER
Your_model	.05	.01
Independence model	74	87
Independence model	12	13

## Execution time summary:

Minimization:	0.074
Miscellaneous:	0.589
Bootstrap:	0.000
Total:	0.663

### Lampiran 7a: Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Keluarga-Kelompok *Dual-Career Men*

#### User-selected options

#### Output:

Maximum Likelihood

#### Output format options:

Compressed output

#### Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

Q9	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q1	observed	endogenous
KKK	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	19
Number of observed variables:	9
Number of unobserved variables:	10
Number of exogenous variables:	10
Number of endogenous variables:	9

#### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	10	0	0	0	0	10
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	8	0	10	0	0	18
Total:	18	0	10	0	0	28

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments: 45  
 Number of distinct parameters to be estimated: 18  
 -----  
 Degrees of freedom: 27

Minimization History

0e	3	0.0e+00	-1.0732e+00	1.00e+04	3.69988855242e+02	0	1.00e+04
1e	3	0.0e+00	-1.0115e-01	2.44e+00	1.74826170692e+02	19	2.87e-01
2e*	0	7.2e+03	0.0000e+00	9.01e-01	1.21558487540e+02	4	6.67e-01
3e	0	6.7e+01	0.0000e+00	7.79e-01	1.12418503157e+02	7	0.00e+00
4e	0	3.3e+01	0.0000e+00	1.62e-01	1.06032025629e+02	1	1.12e+00
5e	0	2.3e+01	0.0000e+00	5.13e-02	1.04885463829e+02	1	1.15e+00
6e	0	2.0e+01	0.0000e+00	1.78e-02	1.04798572930e+02	1	1.06e+00
7e	0	1.9e+01	0.0000e+00	1.97e-03	1.04797711369e+02	1	1.01e+00
8e	0	1.9e+01	0.0000e-00	2.19e-03	1.04797711265e+02	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 104.798  
 Degrees of freedom = 27  
 Probability level = 0.000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q9	<----- KKK	1.000			
Q8	<----- KKK	0.932	0.160	5.809	
Q7	<----- KKK	0.985	0.219	4.495	
Q6	<----- KKK	0.939	0.160	5.878	
Q5	<----- KKK	0.877	0.137	6.391	
Q4	<----- KKK	0.947	0.132	7.149	
Q3	<----- KKK	0.893	0.122	7.333	
Q2	<----- KKK	1.155	0.168	6.890	
Q1	<----- KKK	1.143	0.152	7.540	

Standardized Regression Weights:		Estimate
Q9	<----- KKK	0.846
Q8	<----- KKK	0.684
Q7	<----- KKK	0.560
Q6	<----- KKK	0.690
Q5	<----- KKK	0.732
Q4	<----- KKK	0.790
Q3	<----- KKK	0.803
Q2	<----- KKK	0.771
Q1	<----- KKK	0.817

Variiances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	KKK	0.627	0.161	3.890	
	e9	0.249	0.058	4.280	
	e8	0.620	0.125	4.972	
	e7	1.333	0.259	5.148	
	e6	0.609	0.123	4.959	
	e5	0.418	0.096	4.855	
	e4	0.339	0.073	4.643	
	e3	0.276	0.060	4.577	
	e2	0.572	0.121	4.725	
	e1	0.408	0.091	4.494	

**Squared Multiple Correlations:****Estimate**

Q1	0.668
Q2	0.594
Q3	0.644
Q4	0.624
Q5	0.536
Q6	0.476
Q7	0.314
Q8	0.468
Q9	0.715

**Summary of models**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your_model	18	104.798	27	0.000	3.881
Saturated_model	45	0.000	0		
Independence_model	9	393.381	36	0.000	10.927

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.119	0.717	0.528	0.430
Saturated_model	0.000	1.000		
Independence_model	0.563	0.279	0.099	0.223

Model	DELTA1 NEI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.734	0.545	0.788	0.710	0.782
Saturated_model	1.000		1.000		1.000
Independence_model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.750	0.550	0.587
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	77.798	50.071	113.096
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	357.381	297.327	424.891

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Your_model	1.839	1.365	0.878	1.984
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	6.901	6.270	5.216	7.454

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.225	0.180	0.271	0.000
Independence_model	0.417	0.381	0.455	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	140.798	148.457	217.436	195.886
Saturated_model	90.000	109.149	281.595	227.720
Independence_model	411.381	415.211	449.700	438.925



Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	2.470	1.984	3.089	2.605
Saturated model	1.579	1.579	1.579	1.915
Independence model	7.217	6.164	8.402	7.284

Model	HOELTER	HOELTER
Your_model	22	26
Independence model	8	9

## Execution time summary:

Minimization:	0.084
Miscellaneous:	0.356
Bootstrap:	0.000
Total:	0.440



### Lampiran 7b: Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Keluarga- Kelompok *Traditional-Career Men*

#### User-selected options

#### Output:

Maximum Likelihood

#### Output format options:

Compressed output

#### Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 84

#### Your model contains the following variables

Q9	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q1	observed	endogenous
KKK	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	19
Number of observed variables:	9
Number of unobserved variables:	10
Number of exogenous variables:	10
Number of endogenous variables:	9

#### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	10	0	0	0	0	10
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	8	0	10	0	0	18
Total:	18	0	10	0	0	28

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

```

                Number of distinct sample moments: 45
Number of distinct parameters to be estimated: 18
-----
Degrees of freedom: 27

```

Minimization History

0e	2	0.0e+00	-9.9933e-01	1.00e+04	4.11128359549e+02	0	1.00e+04
1e	2	0.0e+00	-6.5706e-02	2.09e+00	1.76788524885e+02	19	3.37e-01
2e	0	1.8e+04	0.0000e+00	7.53e-01	1.08057070778e+02	4	8.61e-01
3e	0	2.6e+01	0.0000e+00	6.29e-01	9.62571353813e+01	11	0.00e+00
4e	0	2.8e+01	0.0000e+00	5.96e-01	9.11420450618e+01	1	6.00e-01
5e	0	4.2e+01	0.0000e+00	1.36e-01	8.86811644691e+01	1	1.09e+00
6e	0	4.6e+01	0.0000e+00	2.52e-02	8.86091516524e+01	1	1.04e+00
7e	0	4.5e+01	0.0000e+00	5.23e-03	8.86086902450e+01	1	1.01e+00
8e	0	4.6e+01	0.0000e+00	4.16e-05	8.86086901960e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 88.609  
 Degrees of freedom = 27  
 Probability level = 0.000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q9 <----- KKK	1.000			
Q8 <----- KKK	1.032	0.185	5.562	
Q7 <----- KKK	1.076	0.260	4.139	
Q6 <----- KKK	1.233	0.188	6.555	
Q5 <----- KKK	1.111	0.169	6.564	
Q4 <----- KKK	0.931	0.162	5.760	
Q3 <----- KKK	1.092	0.156	7.015	
Q2 <----- KKK	1.058	0.166	6.386	
Q1 <----- KKK	0.985	0.167	5.893	

Standardized Regression Weights:	Estimate
Q9 <----- KKK	0.698
Q8 <----- KKK	0.652
Q7 <----- KKK	0.481
Q6 <----- KKK	0.775
Q5 <----- KKK	0.776
Q4 <----- KKK	0.676
Q3 <----- KKK	0.835
Q2 <----- KKK	0.754
Q1 <----- KKK	0.693

<u>Variiances:</u>		<u>Estimate</u>	<u>S.E.</u>	<u>C.R.</u>	<u>Label</u>
	KKK	0.429	0.122	3.522	
	e9	0.452	0.077	5.849	
	e8	0.517	0.103	5.981	
	e7	1.651	0.264	6.255	
	e6	0.432	0.079	5.497	
	e5	0.349	0.064	5.489	
	e4	0.441	0.075	5.916	
	e3	0.222	0.044	4.996	
	e2	0.365	0.065	5.617	
	e1	0.452	0.077	5.866	

<u>Squared Multiple Correlations:</u>		<u>Estimate</u>
	Q1	0.480
	Q2	0.568
	Q3	0.697
	Q4	0.457
	Q5	0.603
	Q6	0.601
	Q7	0.231
	Q8	0.425
	Q9	0.487

Summary of models

<u>Model</u>	<u>NPAR</u>	<u>CMIN</u>	<u>DF</u>	<u>P</u>	<u>CMIN/DF</u>
Your model	18	88.609	27	0.000	3.282
Saturated model	45	0.000	0		
Independence model	9	436.480	36	0.000	12.124

<u>Model</u>	<u>RMR</u>	<u>GFI</u>	<u>AGFI</u>	<u>PGFI</u>
Your model	0.072	0.807	0.678	0.484
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.438	0.323	0.154	0.258

<u>Model</u>	<u>DELTA1</u> <u>NFI</u>	<u>RHO1</u> <u>RFI</u>	<u>DELTA2</u> <u>IFI</u>	<u>RHO2</u> <u>TLI</u>	<u>CFI</u>
Your model	0.797	0.729	0.850	0.795	0.846
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

<u>Model</u>	<u>PRATIO</u>	<u>PNFI</u>	<u>PCFI</u>
Your model	0.750	0.598	0.635
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	61.609	36.816	94.008
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	400.480	336.863	471.544

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Your_model	1.068	0.742	0.444	1.133
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	5.259	4.825	4.059	5.681

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.166	0.128	0.205	0.000
Independence_model	0.366	0.336	0.397	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	124.609	129.540	207.913	186.363
Saturated_model	90.000	102.329	298.267	244.387
Independence_model	454.480	456.945	496.132	485.357

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	1.501	1.203	1.892	1.561
Saturated_model	1.084	1.084	1.084	1.233
Independence_model	5.476	4.709	6.332	5.505

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	38	44
Independence_model	10	12

## Execution time summary:

Minimization:	0.064
Miscellaneous:	0.586
Bootstrap:	0.000
Total:	0.650

### Lampiran 8a: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Hidup Dimensi Suasana Hati Tertentu-Kelompok *Dual-Career Men*

#### User-selected options

#### Output:

Maximum Likelihood

#### Output format options:

Compressed output

#### Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

Q1	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
KH	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	17
Number of observed variables:	8
Number of unobserved variables:	9
Number of exogenous variables:	9
Number of endogenous variables:	8

#### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	9	0	0	0	0	9
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	7	0	9	0	0	16
Total:	16	0	9	0	0	25

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	36
Number of distinct parameters to be estimated:	16
-----	
Degrees of freedom:	20

Minimization History

0e	2	0.0e+00	-1.4170e+00	1.00e+04	4.90436491600e+02	0	1.00e+04
1e*	2	0.0e+00	-7.9418e-02	4.60e+00	1.90302151702e+02	20	1.25e-01
2e	2	0.0e+00	-8.0534e-02	4.67e-01	1.49505628528e+02	6	7.46e-01
3e	1	0.0e+00	-1.5928e-02	1.73e+00	7.64972108513e+01	8	8.80e-01
4e	0	2.5e+01	0.0000e+00	6.99e-01	6.63706405727e+01	5	7.27e-01
5e	0	2.9e+01	0.0000e+00	7.51e-02	6.60494599191e+01	1	1.05e+00
6e	0	3.2e+01	0.0000e+00	7.50e-03	6.60475814516e+01	1	1.01e+00
7e	0	3.2e+01	0.0000e+00	9.38e-05	6.60475812571e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 66.048  
 Degrees of freedom = 20  
 Probability level = 0.000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	Q1 <---- KH	1.000			
	Q2 <---- KH	0.931	0.103	9.008	
	Q3 <---- KH	0.993	0.116	8.561	
	Q4 <---- KH	1.069	0.111	9.626	
	Q5 <---- KH	0.981	0.098	9.998	
	Q6 <---- KH	0.957	0.102	9.379	
	Q7 <---- KH	0.992	0.110	8.980	
	Q8 <---- KH	1.069	0.110	9.737	

Standardized Regression Weights:		Estimate
	Q1 <---- KH	0.884
	Q2 <---- KH	0.849
	Q3 <---- KH	0.828
	Q4 <---- KH	0.876
	Q5 <---- KH	0.891
	Q6 <---- KH	0.866
	Q7 <---- KH	0.848
	Q8 <---- KH	0.881

Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KH	0.962	0.227	4.236	
e1	0.269	0.059	4.550	
e2	0.323	0.068	4.771	
e3	0.433	0.090	4.861	
e4	0.333	0.072	4.612	
e5	0.240	0.054	4.489	
e6	0.295	0.063	4.681	
e7	0.370	0.077	4.777	
e8	0.318	0.069	4.577	

Squared Multiple Correlations:	Estimate
Q8	0.776
Q7	0.719
Q6	0.749
Q5	0.794
Q4	0.768
Q3	0.685
Q2	0.721
Q1	0.782

#### Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	16	66.048	20	0.000	3.302
Saturated model	36	0.000	0		
Independence model	8	516.467	28	0.000	18.445

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your model	0.054	0.798	0.637	0.444
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.850	0.202	-0.026	0.157

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your model	0.872	0.821	0.907	0.868	0.906
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your model	0.714	0.623	0.647
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your model	46.048	25.122	74.577
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	488.467	418.399	565.964



Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your model	1.159	0.808	0.441	1.308
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	9.061	8.570	7.340	9.929

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your model	0.201	0.148	0.256	0.000
Independence model	0.553	0.512	0.595	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your model	98.048	104.048	164.286	147.015
Saturated model	72.000	85.500	221.036	182.176
Independence model	532.467	535.467	555.586	556.951

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your model	1.720	1.353	2.221	1.825
Saturated model	1.263	1.263	1.263	1.500
Independence model	9.342	8.112	10.701	9.394

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your model	28	33
Independence model	5	6

Execution time summary:

Minimization:	0.054
Miscellaneous:	0.326
Bootstrap:	0.000
Total:	0.380

## Lampiran 8b: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Hidup Dimensi Suasana Hati Tertentu-Kelompok *Traditional-Career Men*

### User-selected options

#### Output:

Maximum Likelihood

#### Output format options:

Compressed output

#### Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 84

#### Your model contains the following variables

Q1	observed	endogenous
Q2	observed	endogenous
Q3	observed	endogenous
Q4	observed	endogenous
Q5	observed	endogenous
Q6	observed	endogenous
Q7	observed	endogenous
Q8	observed	endogenous
KH	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous

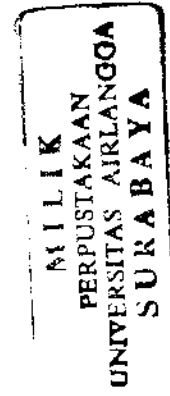
Number of variables in your model: 17  
Number of observed variables: 8  
Number of unobserved variables: 9  
Number of exogenous variables: 9  
Number of endogenous variables: 8

#### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	9	0	0	0	0	9
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	7	0	9	0	0	16
Total:	16	0	9	0	0	25

The model is recursive.

Model: Your\_model



## Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments: 36  
 Number of distinct parameters to be estimated: 16  
 -----  
 Degrees of freedom: 20

## Minimization History

0e	2	0.0e+00	-1.0957e+00	1.00e+04	4.67193810878e+02	0	1.00e+04
1e*	2	0.0e+00	-8.4818e-02	3.82e+00	1.77387187556e+02	20	1.43e-01
2e	1	0.0e+00	-7.5410e-02	8.87e-01	1.23426632551e+02	4	6.76e-01
3e	0	1.5e+02	0.0000e+00	1.01e+00	6.74572323082e+01	5	8.39e-01
4e	0	3.3e+01	0.0000e+00	4.24e-01	6.19222697658e+01	2	0.00e+00
5e	0	2.7e+01	0.0000e+00	7.18e-02	6.04023971780e+01	1	1.12e+00
6e	0	2.5e+01	0.0000e+00	1.73e-02	6.03209374002e+01	1	1.05e+00
7e	0	2.5e+01	0.0000e+00	1.28e-03	6.03204205283e+01	1	1.00e+00
8e	0	2.5e+01	0.0000e+00	8.28e-06	6.03204205017e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 60.320  
 Degrees of freedom = 20  
 Probability level = 0.000

## Maximum Likelihood Estimates

-----  
Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Q1 <---- KH	1.000			
Q2 <---- KH	0.991	0.087	11.428	
Q3 <---- KH	0.874	0.092	9.482	
Q4 <---- KH	0.623	0.091	6.839	
Q5 <---- KH	0.726	0.088	8.283	
Q6 <---- KH	0.753	0.086	8.750	
Q7 <---- KH	0.964	0.115	8.389	
Q8 <---- KH	0.911	0.104	8.794	

-----  
Standardized Regression Weights:

	Estimate
Q1 <---- KH	0.879
Q2 <---- KH	0.888
Q3 <---- KH	0.805
Q4 <---- KH	0.653
Q5 <---- KH	0.742
Q6 <---- KH	0.766
Q7 <---- KH	0.748
Q8 <---- KH	0.770

-----  
Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KH	0.754	0.150	5.015	
e1	0.223	0.045	4.962	
e2	0.200	0.041	4.821	
e3	0.214	0.056	5.646	
e4	0.294	0.064	6.123	
e5	0.324	0.055	5.913	
e6	0.293	0.051	5.822	
e7	0.552	0.094	5.893	
e8	0.430	0.074	5.812	

## Squared Multiple Correlations:

## Estimate

Q8	0.593
Q7	0.560
Q6	0.589
Q5	0.551
Q4	0.426
Q3	0.647
Q2	0.788
Q1	0.772

## Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your_model	16	60.320	20	0.000	3.016
Saturated model	36	0.000	0		
Independence model	8	496.883	28	0.000	17.746

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.047	0.858	0.744	0.477
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.499	0.271	0.063	0.211

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.879	0.830	0.915	0.880	0.914
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.714	0.628	0.653
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	40.320	20.693	67.572
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	468.883	400.267	544.930

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your_model	0.727	0.486	0.249	0.814
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	5.987	5.649	4.822	6.565

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.156	0.112	0.202	0.000
Independence model	0.449	0.415	0.434	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	92.320	96.212	164.485	147.213
Saturated_model	72.000	80.757	234.369	195.509
Independence_model	512.883	514.829	548.965	540.329

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	1.112	0.876	1.441	1.159
Saturated_model	0.867	0.867	0.867	0.973
Independence_model	6.179	5.353	7.096	6.203

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	44	52
Independence_model	7	9

## Execution time summary:

Minimization:	0.050
Miscellaneous:	0.357
Bootstrap:	0.000
Total:	0.407

### Lampiran 9: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Hidup-Dimensi Kepuasan Hidup secara Umum

**A. Kelompok *Dual-Career Men***

**Communalities**

	Initial	Extraction
BUTIR_1	1.000	.882
BUTIR_2	1.000	.882

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.764	88.202	88.202	1.764	88.202	88.202
2	.236	11.798	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
BUTIR_1	.939
BUTIR_2	.939

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.

**B. Kelompok *Traditional-Career Men***

**Communalities**

	Initial	Extraction
BUTIR_1	1.000	.851
BUTIR_2	1.000	.851

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.701	85.054	85.054	1.701	85.054	85.054
2	.299	14.946	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
BUTIR_1	.922
BUTIR_2	.922

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.

**Lampiran 10a: Hasil Uji Reliabilitas Kelompok *Dual-Career Men*****A. Reliabilitas Variabel Konflik Pekerjaan**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*  
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases = 58.0 N of Items = 11  
 Alpha = .8328

**B. Reliabilitas Variabel Konflik Keluarga**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*  
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases = 58.0 N of Items = 5  
 Alpha = .7566

**C. Reliabilitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*  
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases = 58.0 N of Items = 14  
 Alpha = .9114

**D. Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Pekerjaan**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*  
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases = 58.0 N of Items = 9  
 Alpha = .9337

**E. Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Keluarga**

```
***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****  
R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)  
Reliability Coefficients  
N of Cases =      58.0                N of Items =    9  
Alpha =      .9108
```

**F. Reliabilitas Variabel Kepuasan Hidup**

```
***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****  
R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)  
Reliability Coefficients  
N of Cases =      58.0                N of Items =   10  
Alpha =      .9648
```



**Lampiran 10b: Hasil Uji Reliabilitas Kelompok *Traditional-Career Men*****A. Reliabilitas Variabel Konflik Pekerjaan**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*  
 R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases =        84.0                                N of Items = 11  
 Alpha =        .8075

**B. Reliabilitas Variabel Konflik Keluarga**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*  
 R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases =        84.0                                N of Items = 5  
 Alpha =        .7165

**C. Reliabilitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*  
 R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases =        84.0                                N of Items = 16  
 Alpha =        .8924

**D. Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Pekerjaan**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*  
 R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases =        84.0                                N of Items = 9  
 Alpha =        .8792

**E. Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Keluarga**

```
***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****  
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)  
Reliability Coefficients  
N of Cases =      84.0                N of Items = 9  
Alpha =      .8869
```

**F. Reliabilitas Variabel Kepuasan Hidup**

```
***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****  
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)  
Reliability Coefficients  
N of Cases =      84.0                N of Items = 10  
Alpha =      .9391
```

## Lampiran 11a: Hasil Evaluasi Normalitas Data Kelompok *Dual-Career Men*

### A. Variabel Konflik Pekerjaan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		D_KP
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.2669
	Std. Deviation	.5845
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.485

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

### B. Variabel Konflik Keluarga

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		D_KK
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.0483
	Std. Deviation	.6339
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

### C. Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		D_KPK
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.5220
	Std. Deviation	.7101
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

D. Variabel Kualitas Kehidupan Pekerjaan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		D_KKP
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	5.4291
	Std. Deviation	.9589
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.083
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.711
Asymp. Sig. (2-tailed)		.694

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

E. Variabel Kualitas Kehidupan Keluarga

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		D_KKK
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	5.6609
	Std. Deviation	.8266
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.064
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

F. Variabel Kepuasan Hidup

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		D_KH
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	5.6039
	Std. Deviation	.9859
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.081
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.638

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

## Lampiran 11b: Hasil Evaluasi Normalitas Data Kelompok *Traditional-Career Men*

### A. Variabel Konflik Pekerjaan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		T_KP
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.2946
	Std. Deviation	.5986
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

### B. Variabel Konflik Keluarga

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		T_KK
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.0265
	Std. Deviation	.5978
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.926
Asymp. Sig. (2-tailed)		.358
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

### C. Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		T_KPK
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.4935
	Std. Deviation	.6316
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.058
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.546
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

D. Variabel Kualitas Kehidupan Pekerjaan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		T_KKP
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	5.3820
	Std. Deviation	.7209
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.557
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

E. Variabel Kualitas Kehidupan Keluarga

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		T_KKK
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	5.7368
	Std. Deviation	.7418
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.044
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.943
Asymp. Sig. (2-tailed)		.336
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

F. Variabel Kepuasan Hidup

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		T_KH
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	5.5464
	Std. Deviation	.7653
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.889
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

## Lampiran 12a: Hasil Perhitungan *Structural Equation Modeling*-Kelompok *Dual-Career Men*

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

KKP	observed	endogenous
KH	observed	endogenous
KKK	observed	endogenous
KK	observed	endogenous
KPK	observed	endogenous
KP	observed	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	11
Number of observed variables:	6
Number of unobserved variables:	5
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	5

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	5	0	0	0	0	5
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	9	0	6	0	0	15
Total:	14	0	6	0	0	20

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	15
Degrees of freedom:	6

## Minimization History

0e	2	0.0e+00	-2.4504e-01	1.00e+04	2.27775330140e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-3.2000e-01	1.08e+00	8.38366133354e+01	18	9.33e-01
2e	0	2.4e+01	0.0000e+00	2.42e-01	6.24524858540e+01	6	9.26e-01
3e	0	3.1e+01	0.0000e+00	4.00e-01	5.28961340732e+01	2	0.00e+00
4e	0	3.5e+01	0.0000e+00	1.31e-01	5.08913836084e+01	1	1.08e+00
5e	0	3.5e+01	0.0000e+00	2.60e-02	5.07773249036e+01	1	1.07e+00
6e	0	3.4e+01	0.0000e+00	3.12e-03	5.07759985827e+01	1	1.01e+00
7e	0	3.5e+01	0.0000e+00	4.26e-05	5.07759983436e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 50.776  
 Degrees of freedom = 6  
 Probability level = 0.000

## Maximum Likelihood Estimates

## Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KK <----- KP	0.430	0.132	3.258	
KPK <----- KK	0.231	0.110	2.097	
KPK <----- KP	0.759	0.120	6.354	
KKK <----- KP	-0.710	0.268	-2.648	
KKK <----- KK	-0.549	0.159	-3.452	
KKK <----- KPK	-0.099	0.221	-0.451	
KKK <----- KPK	-0.283	0.142	-1.992	
KH <----- KKP	0.557	0.061	9.169	
KH <----- KKK	0.490	0.070	6.950	

## Standardized Regression Weights:

	Estimate
KK <----- KP	0.396
KPK <----- KK	0.206
KPK <----- KP	0.625
KKK <----- KP	-0.433
KKK <----- KK	-0.421
KKK <----- KPK	-0.074
KKK <----- KPK	-0.243
KH <----- KKP	0.632
KH <----- KKK	0.479

## Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KP	0.335	0.063	5.339	
e1	0.333	0.062	5.339	
e2	0.230	0.043	5.339	
e3	0.688	0.129	5.339	
e4	0.452	0.085	5.339	
e5	0.184	0.035	5.339	

## Squared Multiple Correlations:

	Estimate
KK	0.157
KPK	0.535
KKK	0.328
KKP	0.238
KH	0.738



## Minimization History

0e	1	0.0e+00	-1.2256e-01	1.00e+04	2.10655309750e+02	0	1.00e+04
1e	0	8.3e+00	0.0000e+00	9.24e-01	6.94745750482e+01	18	9.19e-01
2e	0	5.4e+01	0.0000e+00	4.72e-01	6.31467131936e+01	2	0.00e+00
3e	0	2.2e+01	0.0000e+00	1.55e-01	5.12157021935e+01	1	1.20e+00
4e	0	1.2e+01	0.0000e+00	5.19e-02	4.83619863443e+01	1	1.19e+00
5e	0	9.7e+00	0.0000e+00	2.59e-02	4.80041716724e+01	1	1.10e+00
6e	0	9.7e+00	0.0000e+00	4.87e-03	4.79954638842e+01	1	1.02e+00
7e	0	9.7e+00	0.0000e+00	1.42e-04	4.79954570352e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 47.995  
 Degrees of freedom = 6  
 Probability level = 0.000

## Maximum Likelihood Estimates

-----  
Regression Weights:

		Estimate	S.E.	C.R.	Label
KK	<----- KP	0.449	0.098	4.583	
KPK	<----- KK	0.350	0.097	3.624	
KPK	<----- KP	0.474	0.097	4.911	
KKP	<----- KP	-0.556	0.147	-3.791	
KKK	<----- KK	-0.320	0.154	-2.072	
KKP	<----- KPK	0.004	0.139	0.029	
KKK	<----- KPK	-0.064	0.146	-0.442	
KH	<----- KKP	0.366	0.069	5.301	
KH	<----- KKK	0.552	0.067	8.227	

-----  
Standardized Regression Weights:

		Estimate
KK	<----- KP	0.449
KPK	<----- KK	0.332
KPK	<----- KP	0.449
KKP	<----- KP	-0.461
KKK	<----- KK	-0.257
KKP	<----- KPK	0.003
KKK	<----- KPK	-0.055
KH	<----- KKP	0.390
KH	<----- KKK	0.606

-----  
Variances:

		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	KP	0.354	0.055	6.442	
	e1	0.282	0.044	6.442	
	e2	0.219	0.034	6.442	
	e3	0.406	0.063	6.442	
	e4	0.498	0.077	6.442	
	e5	0.202	0.031	6.442	

-----  
Squared Multiple Correlations:

	Estimate
KK	0.202
KPK	0.446
KKK	0.084
KKP	0.211
KH	0.552

## Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	15	47.995	6	0.000	7.999
Saturated model	21	0.000	0		
Independence model	6	229.932	15	0.000	15.329

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your model	0.091	0.869	0.540	0.248
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.188	0.480	0.272	0.343

Model	DELTA1 NFI	PHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your model	0.791	0.478	0.812	0.512	0.805
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your model	0.400	0.317	0.322
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your model	41.995	23.547	67.918
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	214.932	169.534	267.773

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your model	0.578	0.506	0.284	0.818
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	2.770	2.590	2.043	3.226

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your model	0.290	0.217	0.369	0.000
Independence model	0.415	0.369	0.464	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your model	77.995	80.759	141.334	129.458
Saturated model	42.000	45.868	130.674	114.047
Independence model	241.932	243.037	267.268	262.517

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your model	0.940	0.717	1.252	0.973
Saturated model	0.506	0.506	0.506	0.553
Independence model	2.915	2.368	3.551	2.928

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
-----	-----	-----
Your_model	22	30
Independence model	10	12

## Execution time summary:

Minimization:	0.041
Miscellaneous:	0.334
Bootstrap:	0.000
Total:	0.375



### Lampiran 13a: Hasil Perhitungan *Structural Equation Modeling* Model Modifikasi 1-Kelompok *Dual-Career Men*

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

KKP	observed	endogenous
KP	observed	endogenous
KH	observed	endogenous
KKK	observed	endogenous
KK	observed	endogenous
KPK	observed	endogenous
e5	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	12
Number of observed variables:	6
Number of unobserved variables:	6
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	9	0	6	0	0	15
Total:	16	0	6	0	0	22

The model is nonrecursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	15
Degrees of freedom:	6

## Minimization History

0e	2	0.0e+00	-2.4504e-01	1.00e+04	2.58956611760e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-3.2000e-01	1.11e+00	9.87171425470e+01	18	9.47e-01
2e	0	2.3e+01	0.0000e+00	2.53e-01	7.48374094670e+01	6	9.34e-01
3e	0	5.6e+01	0.0000e+00	4.72e-01	6.05452924441e+01	2	0.00e+00
4e	0	1.8e+02	0.0000e+00	5.75e-01	5.34937561737e+01	1	1.20e+00
5e	0	4.9e+02	0.0000e+00	5.95e-01	5.15574405233e+01	1	1.24e+00
6e	0	1.1e+03	0.0000e+00	5.58e-01	5.09384254258e+01	1	1.23e+00
7e	0	1.9e+03	0.0000e+00	4.07e-01	5.07914624534e+01	1	1.17e+00
8e	0	2.3e+03	0.0000e+00	1.76e-01	5.07762665487e+01	1	1.08e+00
9e	0	2.4e+03	0.0000e+00	2.69e-02	5.07759984553e+01	1	1.01e+00
10e	0	2.4e+03	0.0000e+00	5.56e-04	5.07759983436e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 50.776  
 Degrees of freedom = 6  
 Probability level = 0.000

## Maximum Likelihood Estimates

-----  
Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KPK <----- KK	0.231	0.110	2.097	
KPK <----- KP	0.759	0.120	6.354	
KKP <----- KP	-0.710	0.268	-2.648	
KKK <----- KK	-0.549	0.159	-3.452	
KKP <----- KPK	-0.099	0.221	-0.451	
KKK <----- KPK	-0.283	0.142	-1.992	
KH <----- KKP	0.557	0.061	9.169	
KH <----- KKK	0.490	0.070	6.950	
KK <----- KP	-1.311	0.535	-2.451	
KP <----- KK	1.000			

-----  
Standardized Regression Weights:

	Estimate
KPK <----- KK	0.206
KPK <----- KP	0.625
KKP <----- KP	-0.433
KKK <----- KK	-0.421
KKP <----- KPK	-0.074
KKK <----- KPK	-0.243
KH <----- KKP	0.632
KH <----- KKK	0.479
KK <----- KP	-1.208
KP <----- KK	1.085

-----  
Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
e1	1.349	0.674	2.002	
e6	0.442	0.083	5.339	
e2	0.230	0.043	5.339	
e3	0.688	0.129	5.339	
e4	0.452	0.085	5.339	
e5	0.184	0.035	5.339	

Squared Multiple Correlations:	Estimate
	KK -2.417
	KP -0.317
	KPK 0.535
	KKK 0.328
	KKP 0.238
	KH 0.738

Stability index for the following variables is 1.311

KK  
KP

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	15	50.776	6	0.000	8.463
Saturated model	21	0.000	0		
Independence model	6	236.152	15	0.000	15.743

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your model	0.143	0.823	0.381	0.235
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.326	0.382	0.135	0.273

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your model	0.785	0.462	0.805	0.494	0.798
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your model	0.400	0.314	0.319
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your model	44.776	25.657	71.365
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	221.152	175.073	274.673

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Your model	0.891	0.786	0.450	1.252
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	4.143	3.860	3.071	4.819

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your model	0.362	0.274	0.457	0.000
Independence model	0.509	0.453	0.567	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	80.776	84.976	138.559	126.683
Saturated model	42.000	47.880	122.896	106.269
Independence model	248.152	249.832	271.266	266.515

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	1.417	1.082	1.864	1.491
Saturated model	0.737	0.737	0.737	0.840
Independence model	4.354	3.545	5.293	4.383

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	15	19
Independence model	7	8

## Execution time summary:

Minimization:	0.049
Miscellaneous:	0.321
Bootstrap:	0.000
Total:	0.370

### Lampiran 13b: Hasil Perhitungan *Structural Equation Modeling* Model Modifikasi 1-Kelompok *Traditional-Career Men*

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 84

Your model contains the following variables

KKP	observed	endogenous
KP	observed	endogenous
KH	observed	endogenous
KKK	observed	endogenous
KK	observed	endogenous
KPK	observed	endogenous
e5	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	12
Number of observed variables:	6
Number of unobserved variables:	6
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	7	0	0	0	0	7
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	9	0	6	0	0	15
Total:	16	0	6	0	0	22

The model is nonrecursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	15
Degrees of freedom:	6



Minimization History

0e	1	0.0e+00	-1.2258e-01	1.00e+04	2.36381344705e+02	0	1.00e+04
1e	0	9.0e+00	0.0000e+00	9.33e-01	8.30730774934e+01	18	9.33e-01
2e	0	1.4e+02	0.0000e+00	5.15e-01	7.19462892343e+01	2	0.00e+00
3e	0	1.6e+02	0.0000e+00	5.35e-01	5.39281590719e+01	1	1.22e+00
4e	0	2.0e+02	0.0000e+00	5.25e-01	4.90363553970e+01	1	1.21e+00
5e	0	3.2e+02	0.0000e+00	4.39e-01	4.81056834423e+01	1	1.16e+00
6e	0	4.8e+02	0.0000e+00	2.57e-01	4.80004114216e+01	1	1.12e+00
7e	0	5.2e+02	0.0000e+00	7.27e-02	4.79954766728e+01	1	1.04e+00
8e	0	5.3e+02	0.0000e+00	4.88e-03	4.79954570356e+01	1	1.00e+00
9e	0	5.6e+02	0.0000e+00	2.10e-05	4.79954570352e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 47.995  
 Degree of freedom = 6  
 Probability level = 0.000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KPK <---- KK	0.350	0.097	3.624	
KPK <---- KP	0.474	0.097	4.911	
KKP <---- KP	-0.556	0.147	-3.791	
KKK <---- KK	-0.320	0.154	-2.072	
KKP <---- KPK	0.004	0.139	0.029	
KKK <---- KPK	-0.064	0.146	-0.442	
KH <---- KKP	0.366	0.069	5.301	
KH <---- KKK	0.552	0.067	8.227	
KK <---- KP	-0.995	0.354	-2.807	
KP <---- KK	1.000			

Standardized Regression Weights:

	Estimate
KPK <---- KK	0.332
KPK <---- KP	0.449
KKP <---- KP	-0.461
KKK <---- KK	-0.257
KKP <---- KPK	0.003
KKK <---- KPK	-0.055
KH <---- KKP	0.390
KH <---- KKK	0.606
KK <---- KP	-0.996
KP <---- KK	0.999

Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
e1	1.020	0.395	2.579	
e6	0.389	0.060	6.442	
e2	0.219	0.034	6.442	
e3	0.406	0.063	6.442	
e4	0.498	0.077	6.442	
e5	0.202	0.031	6.442	

Squared Multiple Correlations: Estimate

KK	-1.888
KP	-0.100
KPK	0.446
KKK	0.084
KKP	0.211
KH	0.552

Stability index for the following variables is 0.995

KK  
KP

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	15	47.995	6	0.000	7.999
Saturated model	21	0.000	0		
Independence model	6	229.932	15	0.000	15.329

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your model	0.091	0.869	0.540	0.248
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.188	0.480	0.272	0.343

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your model	0.791	0.478	0.812	0.512	0.805
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	BRATIO	PNFI	PCFI
Your model	0.400	0.317	0.322
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your model	41.995	23.547	67.918
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	214.932	169.534	267.773

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your model	0.578	0.506	0.284	0.818
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	2.770	2.590	2.043	3.226

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your model	0.290	0.217	0.369	0.000
Independence model	0.415	0.369	0.464	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	77.985	80.159	141.334	129.458
Saturated model	42.000	45.868	130.674	114.047
Independence model	241.932	243.037	267.268	262.517

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	0.940	0.717	1.252	0.973
Saturated model	0.506	0.506	0.506	0.553
Independence model	2.915	2.368	3.551	2.928

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Your_model	22	30
Independence model	10	12

## Execution time summary:

Minimization:	0.043
Miscellaneous:	0.352
Bootstrap:	0.000
Total:	0.395

### Lampiran 14a: Hasil Perhitungan *Structural Equation Modeling* Model Modifikasi 2-Kelompok *Dual-Career Men*

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 58

Your model contains the following variables

KKP	observed	endogenous
KH	observed	endogenous
KKK	observed	endogenous
KPK	observed	endogenous
KP	observed	exogenous
KK	observed	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	10
Number of observed variables:	6
Number of unobserved variables:	4
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	4

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	4	0	0	0	0	4
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	8	1	6	0	0	15
Total:	12	1	6	0	0	19

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	15
Degrees of freedom:	6

## Minimization History

0e	2	0.0e+00	-2.4504e-01	1.00e+04	2.31722637708e+02	0	1.00e+04
1e	1	0.0e+00	-3.2000e-01	1.10e+00	8.41255278855e+01	18	9.33e-01
2e	0	2.4e+01	0.0000e+00	2.43e-01	6.24817414591e+01	6	9.27e-01
3e	0	3.0e+01	0.0000e+00	3.96e-01	5.30134173148e+01	2	0.00e+00
4e	0	3.9e+01	0.0000e+00	1.44e-01	5.08961987369e+01	1	1.09e+00
5e	0	4.1e+01	0.0000e+00	3.05e-02	5.07773284739e+01	1	1.06e+00
6e	0	4.0e+01	0.0000e+00	3.15e-03	5.07759985827e+01	1	1.01e+00
7e	0	4.1e+01	0.0000e+00	4.26e-05	5.07759983436e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 50.776  
 Degrees of freedom = 6  
 Probability level = 0.000

## Maximum Likelihood Estimates

-----  
Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KPK <----- KK	0.231	0.110	2.097	
KPK <----- KP	0.759	0.120	6.354	
KKP <----- KP	-0.710	0.268	-2.648	
KKK <----- KK	-0.549	0.159	-3.452	
KKP <----- KPK	-0.099	0.221	-0.451	
KKK <----- KPK	-0.283	0.142	-1.992	
KH <----- KKP	0.557	0.061	9.169	
KH <----- KKK	0.490	0.070	6.950	

-----  
Standardized Regression Weights:

	Estimate
KPK <----- KK	0.206
KPK <----- KP	0.625
KKP <----- KP	-0.433
KKK <----- KK	-0.421
KKP <----- KPK	-0.074
KKK <----- KPK	-0.243
KH <----- KKP	0.632
KH <----- KKK	0.479

-----  
Covariances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KP <-----> KK	0.144	0.052	2.781	

-----  
Correlations:

	Estimate
KP <-----> KK	0.396

-----  
Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
KP	0.335	0.063	5.339	
KK	0.395	0.074	5.339	
e2	0.230	0.043	5.339	
e3	0.688	0.129	5.339	
e4	0.452	0.085	5.339	
e5	0.184	0.035	5.339	

**Squared Multiple Correlations:****Estimate**

KPK	0.535
KKK	0.328
KKP	0.238
KH	0.738

**Summary of models**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	15	50.776	6	0.000	8.463
Saturated model	21	0.000	0		
Independence model	6	236.152	15	0.000	15.743

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your model	0.143	0.823	0.381	0.235
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.326	0.382	0.135	0.273

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your model	0.785	0.462	0.805	0.494	0.798
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your model	0.400	0.314	0.319
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your model	44.776	25.657	71.365
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	221.152	175.073	274.673

Model	FMIN	FD	LO 90	HI 90
Your model	0.891	0.786	0.450	1.252
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	4.143	3.880	3.071	4.819

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your model	0.362	0.274	0.457	0.000
Independence model	0.509	0.453	0.567	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your model	80.776	84.976	138.559	126.683
Saturated model	42.000	47.880	122.896	106.269
Independence model	248.152	249.832	271.266	266.515

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	1.417	1.082	1.884	1.491
Saturated model	0.737	0.737	0.737	0.840
Independence model	4.354	3.545	5.293	4.383

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Your_model	15	19
Independence model	7	8

## Execution time summary:

Minimization:	0.039
Miscellaneous:	0.395
Bootstrap:	0.000
Total:	0.434



### Lampiran 14b: Hasil Perhitungan *Structural Equation Modeling* Model Modifikasi 2-Kelompok *Traditional-Career Men*

#### User-selected options

-----  
Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Machine-readable output file

Sample size: 84

Your model contains the following variables

KKP	observed	endogenous
KH	observed	endogenous
KKK	observed	endogenous
KPK	observed	endogenous
KP	observed	exogenous
KK	observed	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	10
Number of observed variables:	6
Number of unobserved variables:	4
Number of exogenous variables:	6
Number of endogenous variables:	4

#### Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	4	0	0	0	0	4
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	8	1	6	0	0	15
Total:	12	1	6	0	0	19

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	15
Degrees of freedom:	6



## Minimization History

0e	1	0.0e+00	-1.2258e-01	1.00e+04	2.17285820395e+02	0	1.00e+04
1e	0	8.4e+00	0.0000e+00	9.52e-01	6.90411053483e+01	18	9.16e-01
2e	0	5.5e+01	0.0000e+00	4.61e-01	6.34915238406e+01	2	0.00e+00
3e	0	3.3e+01	0.0000e+00	1.77e-01	5.12384351504e+01	1	1.21e+00
4e	0	1.9e+01	0.0000e+00	5.92e-02	4.83620367477e+01	1	1.19e+00
5e	0	1.5e+01	0.0000e+00	2.59e-02	4.80041716727e+01	1	1.10e+00
6e	0	1.6e+01	0.0000e+00	4.87e-03	4.79954638842e+01	1	1.02e+00
7e	0	1.5e+01	0.0000e+00	1.42e-04	4.79954570352e+01	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 47.995  
 Degrees of freedom = 6  
 Probability level = 0.000

## Maximum Likelihood Estimates

-----  
Regression Weights:

		Estimate	S.E.	C.R.	Label
KPK	<----- KK	0.350	0.097	3.624	
KPK	<----- KP	0.474	0.097	4.911	
KKP	<----- KP	-0.556	0.147	-3.791	
KKK	<----- KK	-0.320	0.154	-2.072	
KKP	<----- KPK	0.004	0.139	0.029	
KKK	<----- KPK	-0.064	0.146	-0.442	
KH	<----- KKP	0.366	0.069	5.301	
KH	<----- KKK	0.552	0.067	8.227	

-----  
Standardized Regression Weights:

		Estimate
KPK	<----- KK	0.332
KPK	<----- KP	0.449
KKP	<----- KP	-0.461
KKK	<----- KK	-0.257
KKP	<----- KPK	0.003
KKK	<----- KPK	-0.055
KH	<----- KKP	0.390
KH	<----- KKK	0.606

-----  
Covariances:

		Estimate	S.E.	C.R.	Label
KP	<-----> KK	0.159	0.043	3.735	

-----  
Correlations:

		Estimate
KP	<-----> KK	0.449

-----  
Variances:

		Estimate	S.E.	C.R.	Label
	KP	0.354	0.055	6.442	
	KK	0.353	0.055	6.442	
	e2	0.219	0.034	6.442	
	e3	0.406	0.063	6.442	
	e4	0.498	0.077	6.442	
	e5	0.202	0.031	6.442	

## Squared Multiple Correlations:

## Estimate

KPK	0.446
KKK	0.084
KKP	0.211
KH	0.552

## Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your model	15	47.995	6	0.000	7.999
Saturated model	21	0.000	0		
Independence model	6	229.932	15	0.000	15.329

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your model	0.091	0.869	0.540	0.248
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.189	0.480	0.272	0.343

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your model	0.791	0.478	0.812	0.512	0.805
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your model	0.400	0.317	0.322
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your model	41.995	23.547	67.918
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	214.932	169.534	267.773

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your model	0.578	0.506	0.264	0.818
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	2.770	2.590	2.043	3.226

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your model	0.290	0.217	0.369	0.000
Independence model	0.415	0.369	0.464	0.000

Model	AIC	BIC	EIC	CAIC
Your model	77.995	80.759	141.334	129.458
Saturated model	42.000	45.868	130.674	114.047
Independence model	241.932	243.027	267.268	262.517

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	0.940	0.717	1.252	0.973
Saturated model	0.506	0.506	0.506	0.553
Independence model	2.915	2.368	3.551	2.928

Model	HOELTER	HOELTER
Your_model	22	30
Independence model	10	12

## Execution time summary:

Minimization:	0.041
Miscellaneous:	0.366
Bootstrap:	0.000
Total:	0.407



**Lampiran 15: Hasil Perhitungan Uji-t dalam Hubungan Kausal Variabel-Variabel Penelitian**

1. Konflik Pekerjaan (KP)  $\longrightarrow$  Konflik Keluarga (KK)

$$\begin{aligned} \sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T} &= \sqrt{\frac{\sigma_D^2}{n_D} + \frac{\sigma_T^2}{n_T}} \\ &= \sqrt{\frac{0,132^2}{58} + \frac{0,098^2}{84}} \\ &= 0,0204 \\ Z &= \frac{(\bar{X}_D - \bar{X}_T) - (\mu_D - \mu_T)_{H_0}}{\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}} \\ &= \frac{(0,396 - 0,449) - 0}{0,0204} \\ &= -2,598 \end{aligned}$$

2. Konflik Pekerjaan (KP)  $\longrightarrow$  Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK)

$$\begin{aligned} \sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T} &= \sqrt{\frac{\sigma_D^2}{n_D} + \frac{\sigma_T^2}{n_T}} \\ &= \sqrt{\frac{0,120^2}{58} + \frac{0,097^2}{84}} \\ &= 0,01897 \\ Z &= \frac{(\bar{X}_D - \bar{X}_T) - (\mu_D - \mu_T)_{H_0}}{\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}} \\ &= \frac{(0,625 - 0,332) - 0}{0,01897} \\ &= 15,445 \end{aligned}$$

3. Konflik Keluarga (KK) → Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK)

$$\begin{aligned} \sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T} &= \sqrt{\frac{\sigma_D^2}{n_D} + \frac{\sigma_T^2}{n_T}} \\ &= \sqrt{\frac{0,110^2}{58} + \frac{0,097^2}{84}} \\ &= 0,0179 \\ Z &= \frac{(\bar{X}_D - \bar{X}_T) - (\mu_D - \mu_T)_{H_0}}{\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}} \\ &= \frac{(0,206 - 0,332) - 0}{0,0179} \\ &= -7,039 \end{aligned}$$

4. Konflik Pekerjaan (KP) → Kualitas Kehidupan Pekerjaan (KKP)

$$\begin{aligned} \sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T} &= \sqrt{\frac{\sigma_D^2}{n_D} + \frac{\sigma_T^2}{n_T}} \\ &= \sqrt{\frac{0,268^2}{58} + \frac{0,147^2}{84}} \\ &= 0,0387 \\ Z &= \frac{(\bar{X}_D - \bar{X}_T) - (\mu_D - \mu_T)_{H_0}}{\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}} \\ &= \frac{(-0,433 + 0,461) - 0}{0,0387} \\ &= 0,724 \end{aligned}$$

5. Konflik Keluarga (KK) → Kualitas Kehidupan Keluarga (KKK)

$$\begin{aligned}\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T} &= \sqrt{\frac{\sigma_D^2}{n_D} + \frac{\sigma_T^2}{n_T}} \\ &= \sqrt{\frac{0,159^2}{58} + \frac{0,154^2}{84}} \\ &= 0,0268\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}Z &= \frac{(\bar{X}_D - \bar{X}_T) - (\mu_D - \mu_T)_{H_0}}{\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}} \\ &= \frac{(-0,421 + 0,257) - 0}{0,0268} \\ &= -6,119\end{aligned}$$

6. Kualitas Kehidupan Pekerjaan (KKP) → Kepuasan Hidup (KH)

$$\begin{aligned}\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T} &= \sqrt{\frac{\sigma_D^2}{n_D} + \frac{\sigma_T^2}{n_T}} \\ &= \sqrt{\frac{0,061^2}{58} + \frac{0,069^2}{84}} \\ &= 0,011\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}Z &= \frac{(\bar{X}_D - \bar{X}_T) - (\mu_D - \mu_T)_{H_0}}{\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}} \\ &= \frac{(0,632 - 0,390) - 0}{0,011} \\ &= 22\end{aligned}$$

7. Kualitas Kehidupan Keluarga (KKK) → Kepuasan Hidup (KH)

$$\begin{aligned}\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T} &= \sqrt{\frac{\sigma_D^2}{n_D} + \frac{\sigma_T^2}{n_T}} \\ &= \sqrt{\frac{0,070^2}{58} + \frac{0,067^2}{84}} \\ &= 0,01175\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}Z &= \frac{(\bar{X}_D - \bar{X}_T) - (\mu_D - \mu_T)_{H_0}}{\sigma_{\bar{X}_D - \bar{X}_T}} \\ &= \frac{(0,479 - 0,606) - 0}{0,01175} \\ &= -10,809\end{aligned}$$