

JOB SATISFACTION
CONSUMER SATISFACTION
FAMILY

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

**PENGARUH TIMBAL-BALIK ANTARA KEPUASAN
PEKERJAAN DAN KEPUASAN KELUARGA PADA PT. PLN PJB
UPHAR GRESIK JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



B.49/08

Efe

P

**DIAJUKAN OLEH
RIZKI DWIJAYANTI EFENDI
No. Pokok : 040214398**

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2007**

SKRIPSI

**PENGARUH TIMBAL BALIK ANTARA KEPUASAN
PEKERJAAN DAN KEPUASAN KELUARGA PADA PT. PLN PJB
UPHAR GRESIK JAWA TIMUR**

DIAJUKAN OLEH :
RIZKI DWIJAYANTI EFENDI
No. Pokok : 040214398

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING ,



Dra. Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si

TANGGAL.....
13/9 '07

KETUA PROGRAM STUDI,



Prof. Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE

TANGGAL.....
14/9 '07

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
2. Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE, selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Dra. Ec. Hj Praptini Yulianti, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, masukan, dukungan, dan bersedia meluangkan waktu untuk senantiasa membimbing penulis selama menyusun skripsi ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, yang telah memberikan bimbingan, nasehat dan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dan berharga kepada penulis selama ini.
5. Bapak Sutomo selaku pihak Manajer PT. PLN PJB Unit Pelayanan Pemeliharaan (UPHAR) Gresik Jawa Timur, atas kesediaannya memberikan ijin dan memberikan informasi-informasi yang sangat berharga kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Kepada kedua orang tua penulis, H. Sidik Efendi, ST dan Hj. Sri Tutuko Widjaya Ningsih. Yang tiada henti-hentinya memberikan doa, nasehat dan selalu memberikan motivasi kepada penulis. Doanya akan senantiasa selalu mengiringi perjalanan hidup penulis dan penulis nantikan sampai kapan pun.
7. Untuk kakak penulis, Dharmawan Efendi, ST dan kakak ipar penulis, Desi Ambarwati, Amd. Terima kasih atas semua bantuannya selama ini.
8. Untuk sahabat-sahabatku reni si mbanyol, riska si *innocence* dan flora baik, makasih meluangkan waktu untuk ku “u are the best friend ever”.
9. Teman seperjuangan novika, ruli “perbanas” thanks atas semua bantuannya. Rian, dedy, david, niagaral, satrio kalian temen2 yang menyenangkan.
10. Untuk rina, lina, ines, tere, tanti, ani, ranty, yipie, wulan, mia, dita we always be friendship 4 ever.
11. Untuk seluruh teman-teman angkatan 2002, terutama ekstensi Manajemen B. Semoga kita semua dapat menjadi lulusan Universitas Airlangga yang sukses dan berguna untuk Indonesia.

Semoga kebaikan-kebaikan dan bantuan-bantuan yang diberikan akan diberikan balasan oleh Allah SWT.

Penulis, Agustus 2007

(Rizki Dwijayanti Efendi)

ABSTRAKSI

Kehidupan kerja dan kehidupan keluarga merupakan dua domain yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan. Hal ini terlihat makin berkembangnya studi empiris yang membahas tentang dua domain kehidupan tersebut, terutama dikaitkan dengan masalah kepuasan seseorang di tempat kerja dan kepuasan di rumah (keluarga).

Penelitian ini juga membahas tentang dua domain kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah benar kepuasan pekerjaan mempengaruhi kepuasan keluarga dan sebaliknya kepuasan keluarga mempengaruhi kepuasan pekerjaan, seperti yang pernah dilakukan oleh Frone & Cooper (1994).

Data yang digunakan didasarkan pada hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden, responden pada penelitian ini adalah Karyawan PT. PLN PJB UPHAR Gresik Jawa Timur yang sudah menikah atau pernah menikah.

Analisa terhadap sampel 118 orang responden karyawan PT. PLN PJB UPHAR Gresik Jawa Timur, dengan menggunakan teknik analisis *Struktural Equation Modelling* (SEM) dengan program AMOS 4.01 diperoleh hasil bahwa kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga saling mempengaruhi secara positif dan signifikan. Disamping itu, kepuasan pekerjaan juga dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan konflik keluarga pekerjaan, sementara kepuasan keluarga juga dipengaruhi oleh tekanan keluarga, keterlibatan keluarga, dan konflik pekerjaan-keluarga.

Kesimpulan dari hasil penelitian bahwa: (1) Variabel kepuasan pekerjaan (Y_1) berpengaruh timbal balik dengan kepuasan keluarga (Y_2) secara signifikan, tekanan pekerjaan (X_1) dan konflik keluarga-pekerjaan (X_3) berpengaruh negatif terhadap kepuasan pekerjaan (Y_1) secara signifikan, keterlibatan pekerjaan (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerjaan (Y_1) secara signifikan. Sedangkan tekanan keluarga (X_4) dan konflik pekerjaan-keluarga (X_6) berpengaruh negatif terhadap kepuasan keluarga (Y_2) secara signifikan, keterlibatan keluarga (X_5) berpengaruh positif terhadap kepuasan keluarga (Y_2) secara signifikan.

Kata kunci: kepuasan pekerjaan, kepuasan keluarga.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAKSI	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 <i>Work Family Conflict</i>	8
2.1.2 Kepuasan Pekerjaan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Tekanan Pekerjaan	13



2.1.2.2	Pengertian Keterlibatan Pekerjaan	14
2.1.2.3	Pengertian Konflik Keluarga - Pekerjaan.....	16
2.1.3	Kepuasan Keluarga	17
2.1.3.1	Pengertian Tekanan Keluarga	18
2.1.3.2	Pengertian Keterlibatan Keluarga	19
2.1.3.3	Pengertian Konflik Pekerjaan - Keluarga.....	20
2.1.4	Keseimbangan Kehidupan Dalam Pekerjaan Keluarga.....	21
2.1.5	Pengaruh Timbal Balik Antara Kepuasan Pekerjaan Dan Kepuasan Keluarga.....	22
2.1.6	Kepuasan Kerja Dan Absensi.....	23
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	25
2.3	Hipotesis dan Model Analisis	27
2.3.1	Hipotesis.....	27
2.3.2	Model Analisis.....	28
BAB 3	METODE PENELITIAN	29
3.1	Pendekatan Penelitian	29
3.2	Identifikasi Variabel.....	29
3.3	Definisi Operasional.....	30
3.4	Jenis dan Sumber Data	35
3.5	Prosedur Penentuan Sampel	36
3.6	Prosedur Pengumpulan Data	37
3.7	Teknik Analisis	38
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	38
3.7.1.1	Uji Validitas Data.....	38
3.7.1.2	Uji Reliabilitas Data.....	40
3.7.2	Analisis Statistik.....	41

3.7.3	Persamaan Struktural Dan Spesifikasi.....	41
3.7.4	Asumsi-asumsi Dalam SEM.....	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Gambaran Umum PT. PLN PJB UPHAR Gresik Jawa Timur	47
4.1.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	47
4.1.2	Visi Dan Misi PT. PLN PJB UPHAR Gresik Jawa Timur	49
4.1.3	Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i>	50
4.2	Gambaran Umum Responden	54
4.3	Analisis Data.....	56
4.3.1	Analisis Deskriptif	56
4.3.2	Analisis Validitas dan Reliabilitas Internal.....	62
4.3.2.1	Variabel Tekanan Pekerjaan.....	64
4.3.2.2	Variabel Keterlibatan Pekerjaan	64
4.3.2.3	Variabel Konflik Keluarga – Pekerjaan.....	65
4.3.2.4	Variabel Tekanan Keluarga	66
4.3.2.5	Variabel Keterlibatan Keluarga	66
4.3.2.6	Variabel Konflik Pekerjaan – Keluarga.....	67
4.3.2.7	Variabel Kepuasan Pekerjaan	68
4.3.2.8	Variabel Kepuasan Keluarga	68
4.3.3	Evaluasi Outlier Data	69
4.3.4	Normalitas.....	70
4.3.5	Analisis Model Pengukuran	71
4.3.5.1	Evaluasi Terhadap Indikator Yang Menyimpang	71
4.3.5.2	Validitas Konstruk (<i>Construct Validity</i>)	78
4.3.5.3	Validitas Konvergen (<i>Convergent validity</i>)	78
4.3.5.4	Validitas Diskriminan (<i>Discriminant validity</i>)	80

4.3.5.5 Reliabilitas Konstrak.....	82
4.3.6 Analisis Model Structural (<i>Structural Model</i>)	84
4.3.6.1 Analisis Kesesuaian Model.....	85
4.3.6.2 Pengujian Hipotesis	91
4.4 Pembahasan.....	96
4.4.1 Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	96
4.4.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	97
4.4.3 Pengaruh Konflik Keluarga Pekerjaan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	98
4.4.4 Pengaruh Tekanan Keluarga Terhadap Kepuasan Keluarga.....	98
4.4.5 Pengaruh Keterlibatan Keluarga Terhadap Kepuasan Keluarga	99
4.4.6 Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Keluarga	100
4.4.7 Pengaruh Kepuasan Pekerjaan terhadap Kepuasan Keluarga.....	101
4.4.8 Pengaruh Kepuasan Keluarga terhadap Kepuasan Pekerjaan.....	102
 BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	 103
5.1 Simpulan.....	103
5.2 Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Perhitungan jumlah responden untuk sampel	37
Tabel 3.2. Indeks kelayakan / kesesuaian model	45
Tabel 4.1. Karakteristik responden	55
Tabel 4.2. Interval kelas <i>favourable</i>	56
Tabel 4.3. Interval kelas <i>unfavourable</i>	57
Tabel 4.4. Frekuensi jawaban responden atas tekanan pekerjaan (X_1)	57
Tabel 4.5. Frekuensi jawaban responden atas keterlibatan pekerjaan (X_2)	58
Tabel 4.6. Frekuensi jawaban responden atas konflik keluarga pekerjaan (X_3)	58
Tabel 4.7. Frekuensi jawaban responden atas tekanan keluarga (X_4)	59
Tabel 4.8. Frekuensi jawaban responden atas keterlibatan keluarga (X_5)	60
Tabel 4.9. Frekuensi jawaban responden atas konflik pekerjaan keluarga (X_6)	60
Tabel 4.10. Frekuensi jawaban responden atas kepuasan pekerjaan (Y_1)	61
Tabel 4.11. Frekuensi jawaban responden atas kepuasan keluarga (Y_2)	62
Tabel 4.12. Uji validitas internal pada variabel tekanan pekerjaan	64
Tabel 4.13. Uji validitas internal pada variabel keterlibatan pekerjaan	64
Tabel 4.14. Uji validitas internal pada variabel konflik keluarga pekerjaan	65
Tabel 4.15. Uji validitas internal pada variabel tekanan keluarga	66
Tabel 4.16. Uji validitas internal pada variabel keterlibatan keluarga	66
Tabel 4.17. Uji validitas internal pada variabel konflik pekerjaan keluarga	67

Tabel 4.18. Uji validitas internal pada variabel kepuasan pekerjaan.....	68
Tabel 4.19. Uji validitas internal pada variabel kepuasan keluarga.....	68
Tabel 4.20. Hasil uji normalitas	70
Tabel 4.21. <i>Goodnees of fit measurement</i> model sebelum eliminasi.....	75
Tabel 4.22. <i>Goodnees of fit measurement</i> model setelah eliminasi	77
Tabel 4.23. Uji validitas konvergen	79
Tabel 4.24. Uji validitas Deskriminan.....	81
Tabel 4.25. Hasil perhitungan reliabilitas konstrak.....	83
Tabel 4.26. <i>Goodnees of fit structural</i> model sebelum modifikasi.....	88
Tabel 4.27. <i>Goodnees of fit structural</i> model setelah modifikasi.....	90
Tabel 4.28. Pengujian hipotesis.....	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1. Struktur organisasi	50
Gambar 4.2. Hasil pengujian <i>measurement model</i> sebelum eliminasi	74
Gambar 4.3. Hasil pengujian <i>measurement model</i> setelah eliminasi.....	76
Gambar 4.4. Hasil pengujian <i>structural model</i> sebelum modifikasi.....	87
Gambar 4.5. Hasil pengujian <i>structural model</i> setelah modifikasi.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Data mentah
- Lampiran 3 : *Descriptive Statistics*
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Uji *Measurement Model* dan Uji *Structural Model*
- Lampiran 6 : Surat keterangan dari PT. PJB UPHAR Gresik Jawa Timur



BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja saat ini telah mempengaruhi kehidupan kerja dan kehidupan keluarga yang merupakan dua domain yang tidak bisa dipisahkan. Hal ini terlihat dengan makin berkembangnya masalah kepuasan seseorang di tempat kerja dan kepuasan di rumah (keluarga). Perubahan secara demografis pada angkatan kerja seperti peningkatan jumlah wanita kerja dan pasangan suami-isteri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga dan mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Goodstein, 1994 dalam Triaryati, 2003).

Perbedaan tanggung jawab disebabkan oleh peranan wanita secara tradisional, yang semula dianggap harus lebih bertanggung jawab daripada pria dalam masalah-masalah rumah tangga, sedangkan tugas untuk memperoleh penghasilan keluarga dibebankan kepada suami yang memang diyakini bahwa itu adalah tugas dan kewajiban suami sebagai kepala rumah tangga (Gema dalam Iestari 1998).

Kehidupan manusia tidak lepas dari pekerjaan, pekerjaan sudah menjadi aktivitas sehari-hari. Dalam dunia kerja tentunya seorang pekerja tidak bisa terlepas dari permasalahan yang pada akhirnya timbul stress hal ini sering kali dipicu karena menyelaraskan karir dan keluarga bukanlah suatu hal yang mudah. Seringkali

menimbulkan dilemma tersendiri pada seseorang yang telah menikah dan bekerja. Merasa bahwa waktu yang ada tidak cukup untuk dapat beraktualisasi di lingkungan pekerjaan dan sekaligus merasakan kebersamaan dengan keluarga.

Disamping itu ada pula tekanan yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan peran ganda itu sendiri. Memang, kemampuan manajemen waktu dan rumah tangga merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para ibu pekerja, mereka harus dapat memainkan peran mereka sebaik mungkin baik di tempat kerja maupun di rumah. Dalam bidang penelitian tentang stress, muncul permasalahan yang berhubungan dengan dampak relatif *stressor* kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga sebagai sebuah sumber stress yang lain yang bisa mempengaruhi kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga.

Menurut Chan dkk. (2000) konflik pekerjaan-keluarga menjadi salah satu penyebab stress kerja karena tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan rumah tangga karyawan, peningkatan karir yang mengorbankan kehidupan rumah tangga, kehidupan karyawan yang terlalu terpusat pada pekerjaan, tidak adanya dukungan emosional dari keluarga, sulitnya membatasi diri sendiri dari klien, stress bisa menyerang siapa saja terutama mereka yang bekerja dengan tuntutan target tinggi dalam waktu tertentu.

Dalam kondisi tertuntut demikian akan ada semacam tekanan yang mendesak yang membuat orang terus dalam konsentrasi penuh. Jika keadaan ini berlangsung

terus menerus tanpa selingan sejenak, maka stress akan mudah menyerang. Stres seperti berjalan seiring dengan rutinitas kerja yang monoton. Masalah keluarga bahkan menjadi salah satu faktor pokok tertekannya jiwa. Jika masalah ini berkait dengan tekanan kerja, maka akumulasi permasalahan menjadi rumit. Membiarkan kerumitan masalah akan menambah tingginya potensi stress yang akan menyerang. Stres tidak hanya berdampak negatif pada produktivitas kerja belaka tetapi juga bisa mengganggu stabilitas kejiwaan seseorang yang membuatnya jadi pemurung, mudah marah, malas, dan penyendiri (<http://neonovan.Topcities.com/index.htm>). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone & Cooper (1994) di Erie County, New York menunjukkan bahwa kepuasan pekerjaan selain dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan juga dipengaruhi oleh kepuasan keluarga, dan sebaliknya kepuasan keluarga di samping dipengaruhi oleh kepuasan pekerjaan juga dipengaruhi oleh tekanan keluarga, keterlibatan keluarga, dan konflik pekerjaan-keluarga.

Keseimbangan antara kepuasan keluarga dan kepuasan pekerjaan terlihat pada bagaimana kepuasan keluarga tersebut dibangun. Manajemen dapat membangun kepuasan keluarga (bagi mereka yang bekerja sebagai karyawan), dengan memberikan perhatian pada keluarga karyawan agar dapat tercipta keselarasan antara kehidupan dalam pekerjaan-keluarga dan selanjutnya dapat menimbulkan kepuasan keluarganya. Dengan demikian konsentrasi karyawan tidak banyak untuk menyelesaikan problem keluarga melainkan untuk kepentingan pekerjaan.

Dari uraian diatas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh timbal balik antara kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dibuat perumusan masalah :

1. Apakah tekanan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur?
2. Apakah keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur?
3. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur?
4. Apakah tekanan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur?
5. Apakah keterlibatan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur?
6. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur?
7. Apakah kepuasan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur?
8. Apakah kepuasan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.
2. Untuk Mengetahui pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.
3. Untuk Mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.
4. Untuk Mengetahui pengaruh tekanan keluarga terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.
5. Untuk Mengetahui pengaruh keterlibatan keluarga terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.
6. Untuk Mengetahui pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.
7. Untuk Mengetahui pengaruh kepuasan pekerjaan terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.
8. Untuk Mengetahui pengaruh kepuasan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penyusun

Untuk mengimplementasikan antara teori yang diperoleh selama studi dengan kenyataan di lapangan sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi penulis khususnya pada obyek yang diteliti.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh antara kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga sehingga dapat membantu pihak perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang ditimbulkan oleh karyawan dan membantu pihak perusahaan untuk mengevaluasi proses manajemen agar dapat bermanfaat bagi perusahaan.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan dan memperbanyak kepustakaan dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini digunakan 5 bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada garis besarnya membahas latar belakang dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang dipakai peneliti berkaitan dengan penelitian yang digunakan, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai pendekatan penelitian, identifikasi dan definisi operasional variable, jenis data yang dibutuhkan, perekrutan responden, cara-cara pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang gambaran umum mengenai obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pembuktian hipotesis, serta pembahasan

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Terdiri atas kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang perlu dikemukakan dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Work Family Conflict*

Work Family Conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000 dalam Triaryati, 2003).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah, tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang Cheng,dkk.,2000 dalam Triaryati, 2003).

Greenhaus dan Beutel, dalam Triaryati (2003) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

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

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000 dalam Triaryati, 2003).

Selain itu berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Menurut Abbott, dkk., (1998) dalam Triaryati (2003) meskipun *work-family conflict* disadari merupakan masalah bagi pria maupun wanita, masalah tersebut tentu saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja. Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (Vinokur, dkk., 1999 dalam Triaryati, (2003). Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama *work-family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja pada

umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita pada tingkat manajemen dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan.

Kebijakan perusahaan mengenai *work-family conflict* untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan simpatik *Human Resource Management*, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan (Buttler, dkk.,2003).

Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* kedalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktufitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

Pengaruh dari konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga telah digolongkan sebagai causal factors dari absenteeism, rendahnya job satisfaction, dan motivasi. Dan ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan permanent with drawal behavior dari turnover karyawan (Abbott, dkk., 1998 dalam Triaryati, 2003). Yang berarti bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan rendahnya job satisfaction, meningkatkan absenteeism, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan turnover. Para pemilik perusahaan harus menyadari betul hal ini dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mencegah kemungkinan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan sebagai akibat tidak diadaptasinya kebijakan yang diperlukan oleh karyawan adalah ketidakhadiran karyawan ketempat kerjanya.

2.1.2. Kepuasan Pekerjaan

Menurut Kreitner dkk. (2003:271) “Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Locke (1996) yang dikutip oleh Mutiara S.Panggabean (2002:129) mendefinisikan kepuasan pekerjaan sebagai “fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

Kepuasan pekerjaan dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan pekerjaan merupakan bentuk respon pekerjaan terhadap kondisi lingkungan kerja atau situasi kerja. Kedua, kepuasan pekerjaan sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau

kinerja. Ketiga, kepuasan pekerjaan terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Di dalam buku Handoko (2002:193) dan Asa'ad (2002:104) dapat dijelaskan bahwa kepuasan pekerjaan merupakan penilaian atau cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. (Husain Umar,2003:36).

Dalam kehidupan organisasi, seringkali kepuasan pekerjaan digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan pekerjaan, sebaliknya kepuasan pekerjaan yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen yang efektif.

Smith, Kendall dan Hulin menyatakan bahwa ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik kerja yang paling penting dimana semua orang mempunyai respon afektif. Dimensi tersebut adalah: Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, Rekan kerja (Luthans, Fred. 1995:126). Faktor-faktor penting lainnya menurut Robbins (2001:149) adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Penelitian Frone dkk. (1994 : 565) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan meliputi tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga.

2.1.2.1. Tekanan Pekerjaan

Tekanan pekerjaan dapat berupa beban pekerjaan yang terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas dalam pekerjaan, dan kurangnya otonomi (wewenangnya sering dicampuri oleh atasannya) (Frone, 1994 dalam Yasin, 2000). Mengutip pengertian tekanan dari Handoko (2002), tekanan merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Tekanan yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka akan mengalami tekanan.

Beban pekerjaan, kerancuan peran merupakan salah satu munculnya tekanan pekerjaan yang mengakibatkan stress.

Menurut Gibson dkk. (1996:346), beban pekerjaan yang berlebihan memunculkan dua tipe berbeda: kuantitatif atau kualitatif. Kuantitatif, memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk diselesaikan atau tidak cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kualitatif, pada sisi lain terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau bahwa standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

Kerancuan peran adalah tidak ada pengertian dari seseorang tentang batasan hak dan kewajiban dalam mengerjakan pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan

Higgins (Husein Umar, 2003:35-36), bila karyawan tidak memiliki tekanan pekerjaan maka tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Makin tinggi tekanan dalam pekerjaan karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah, tetapi jika tekanan pekerjaan sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerjanya.

2.1.2.2. Keterlibatan Pekerjaan

Menurut Frone dkk.(1994), keterlibatan pekerjaan mengukur sampai tingkat mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerja ini lebih penting bagi harga diri karyawan yang memperoleh kesempatan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Kreitner dkk. (2003:274) berpendapat bahwa keterlibatan kerja dalam pekerjaan merupakan keterlibatan seseorang individu dengan peran dalam pekerjaannya.

Banyak penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Para manajer terdorong untuk memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan dengan tujuan untuk mendorong keterlibatan para karyawan dalam pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi karyawan yang terlibat dalam pekerjaan. Karakteristik pekerjaan terdiri atas ragam keterampilan, identitas pekerjaan, kepentingan pekerjaan, otonomi dan umpan balik pekerjaan itu sendiri.

Seseorang yang memiliki banyak keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan akan membuat pekerjaan itu menarik dan mengurangi kebosanan. Sesuatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat-bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, semakin lebih merasakan bahwa pekerja melaksanakan pekerjaannya yang berarti ketimbang sekedar “menepati waktu”. Identitas pekerjaan dan kepentingan pekerjaan juga mempengaruhi keberartian kerja yang dialami. Otonomi pekerja yang didapat dalam pekerjaannya serta tingkat dimana pekerjaan memberikan umpan balik pelaksanaan kerja yang obyektif yang akan menentukan seberapa banyak kesempatan diperoleh untuk pemuasan kebutuhan urutan lebih tinggi, seperti: keberhasilan dan kemandirian.

Telah umum dimaklumi bahwa kehidupan berkarya digunakan oleh manusia tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan materil saja, akan tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan lainnya seperti yang bersifat mental, psikologi, sosial, dan spiritual. Apabila harapan pekerja untuk turut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan menjadi tidak terwujud, solidaritas antar sesama karyawan menurun, menjalin tali persahabatan menjadi lebih sulit, perhatian dan perlakuan pimpinan yang bersifat personal tidak terjadi, kesemuanya itu dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja.

Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan berkaitan dengan kemangkiran yang lebih rendah dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah

juga. Akan tetapi, tampak lebih konsisten untuk meramalkan keluarnya karyawan daripada kemangkiran (Robbins, 2003: 140).

2.1.2.3. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Konflik keluarga-pekerjaan menjelaskan terjadinya benturan antara kehidupan rumah tangga dengan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja. Khan dkk. 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 kehnagatan dan sifat keterbukaan. Sumber-sumber penyebab konflik keluarga yang dapat menyebabkan beban berlebih yaitu masalah perkawinan, masalah anak-anak yang masih kecil dan pekerjaan istri atau suami. Beban berlebih dalam domain keluarga tersebut dapat mengganggu pemenuhan permintaan peran dari domain pekerjaan, sehingga kinerjanya tidak dapat memuaskan.

Menurut Galinsky dkk. (1996) konflik keluarga pekerjaan muncul ketika seseorang mendapat masalah dalam menyelesaikan peran di rumah dan tempat kerja. Kedua pasangan sama-sama berada diluar rumah dalam jangka waktu yang sama tetapi waktu yang harus dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah juga tidak berkurang.

2.1.3. Kepuasan Keluarga

Kepuasan keluarga biasanya tercipta dari kepuasan hidup yang biasanya disebut “kebahagiaan” timbul dari pemenuhan atau harapan dan merupakan penyebab atau sarana untuk menikmati. Kebahagiaan hidup merupakan keadaan sejahtera hati yaitu kepuasan yang menyenangkan dan timbul bila kebutuhan dan harapan tertentu individu terpenuhi. Kepuasan hidup itu bersifat subyektif atau dengan kata lain bahwa kepuasan hidup adalah evaluasi subyektif seseorang terhadap aspek-aspek kehidupannya terutama terhadap kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginannya akan timbul perasaan bahagia / puas dalam dirinya (Hurlock, 1992). Kualitas kehidupan keluarga adalah sebuah kontrak 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 stress dan dampak pribadi negatif yang lain. Kepuasan keluarga dan perkawinan adalah dua bagian terpenting dari kualitas kehidupan keluarga (Higgins dan Duxbury, 1992).

Kepuasan keluarga dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian peran seseorang sebagai orang tua, suami, istri, seorang anak mempunyai sifat (positif) terhadap keluarga mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan keluarga yang tinggi, sebaliknya seseorang yang mempunyai sifat tidak menyenangkan (negatif) terhadap keluarga

mengindikasikan orang tersebut tidak puas terhadap kehidupan keluarga (Frone dkk.,1994:570)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan keluarga meliputi: tekanan keluarga, keterlibatan keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan. (Frone dkk.,1994)

2.1.3.1. Tekanan Keluarga

Tekanan keluarga merupakan beban yang harus ditanggung oleh seseorang dalam kehidupan keluarganya. Beban yang ditanggung dapat berupa peran “orang tua” dan atau berperan sebagai pasangan “suami/istri” (Frone, 1994 dalam Yasin, 2000). Masalah penyesuaian lingkungan pada anggota keluarga yang masih remaja juga dapat mempengaruhi kehidupan keluarga, atau keluarga muda yang memiliki anak. Sumber masalah juga dapat berasal dari ketidak mampuan suami-istri mengatur perannya dirumah karena keduanya menjadi karyawan dan bekerja diluar rumah.

Tekanan keluarga dapat dijelaskan dari definisi tentang konflik keluarga dari Kahn et al. dalam Higgins dan Duxbury (1992) konflik keluarga merupakan batasan sejauhmana seseorang mengalami tekanan-tekanan yang tidak sesuai dalam domain keluarga. Tekanan keluarga merupakan beban yang harus ditanggung oleh seseorang dalam kehidupan keluarganya. Beberapa tekanan muncul sebagai akibat dari keputusan suami istri untuk memasuki lapangan kerja, sambil tetap memelihara dan menjaga hubungan mereka sebagai suami istri. *Income* dapat menjadi alasan utama konflik di dalam keluarga, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan. *By and large, the higher salary, the higher levels of reported satisfaction on the job and*

off the job (family) (Dolan dan Gosselin, 2003). Itulah sebabnya, beban ekonomi keluarga karyawan yang terlalu berat (karena *income* relative kecil) dan harapan keluarga karyawan yang sukar untuk dicapai/dipenuhi dapat menyebabkan kepuasan karyawan terhadap keluarga rendah.

2.1.3.2. Keterlibatan Keluarga

Keterlibatan keluarga mengukur sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan suami istri atau sebagai orang tua di dalam keluarga (Frone, 1994 dalam Yasin, 2000). Keterlibatan keluarga ini dapat diketahui dari persepsi seseorang bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam kehidupan keluarganya. Misal, suami/istri dilibatkan dalam menyumbangkan ide untuk kemajuan keluarga dan pendapat suami/istri dihargai oleh pasangan. Menurut Lepore (1992) adalah dukungan sosial yang tinggi dalam salah satu domain sosial individu (keluarga) akan membantu individu mengatasi efek psikologis yang dirasakan dari konflik sosial dalam domain sosial yang lain (pekerjaan).

Individu akan merasa berbahagia dan berfungsi secara efisien jika mereka meyakini bahwa ada orang yang mereka percayai siap dan bersedia membantu jika dibutuhkan, tersedianya dukungan sosial ini membantu individu mengatasi krisis yang sedang dihadapi dan membantu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi Sarason (1990).

Keterlibatan pekerjaan mengacu para pasangan atau anak sebagai responden. Oleh karena secara spesifik bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika melibatkan anak-anaknya sebagai sebagian pusat perhatiannya. Berpusat pada kehidupan anak-anak dalam keluarga dan merasa menjadi orang tua merupakan bagian yang sangat besar tentang siapa dirinya.

Keterlibatan seseorang sebagai pasangan perkawinan (pasutri) diketahui dari persepsi dari dirinya, mengalami peristiwa penting ketika melibatkan pasangan perkawinannya sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada kehidupan pasutri dalam keluarga dan merasa menjadi pasutri merupakan bagian sangat besar tentang siapa dirinya dan bahkan seseorang merasa bahwa pasangannya adalah merupakan bagian sangat penting dalam kehidupannya.

2.1.3.3. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Definisi konflik pekerjaan-keluarga membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian seseorang digunakan untuk urusan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk urusan keluarga (Frone dkk., 1994).

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, sehingga usaha memenuhi permintaan peran di satu domain membuat seorang

individu kesulitan memenuhi permintaan di domain lain (Kahn dkk. dalam Higgins dan Duxbury, 1992)

Konflik ini terjadi bila suatu tanggung jawab pekerjaan seseorang di tempat kerja berbenturan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah seperti lembur, menyelesaikan tugas harian demikian pula dengan tuntutan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaan, sehingga konflik pekerjaan keluarga mempengaruhi kepuasan keluarga secara negatif.

2.1.4. Keseimbangan Kehidupan Dalam Pekerjaan Keluarga

Kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah merupakan dua domain kehidupan yang saling berkaitan dan sulit untuk dipisahkan, hal ini terbukti bahwa para pekerja cenderung lebih produktif jika mereka dapat menyeimbangkan peran kerja dan keluarga, bahkan kelihatan kedua domain tersebut didukung oleh (Frone, dkk., 1994) dengan pernyataan bahwa pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan dalam domain kehidupan pekerjaan, dan sebaliknya tekanan peran pekerjaan disertakan sebagai akibat suatu antersedan dan kepuasan suatu pekerjaan sebagai suatu akibat sebaliknya dalam domain keluarga.

Tuntutan sebagai orang tua disertakan sebagai suatu antersedan dan kepuasan perkawinan disertakan sebagai suatu akibat, mengingat para pekerja yang mempunyai keseimbangan antar kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga cenderung

lebih produktif, maka pimpinan perusahaan selayaknya membantu para pekerja untuk dapat mencapai keseimbangan tersebut (Buttler, dkk., 2003).

2.1.5. Pengaruh timbal balik antara Kepuasan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga.

Menurut Yasin (2000) pengaruh timbal balik antara kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga terlihat pada bagaimana kepuasan keluarga tersebut dibangun. Manajemen dapat membangun kepuasan keluarga (bagi mereka yang bekerja sebagai karyawan), dengan memberikan perhatian pada keluarga karyawan agar dapat tercipta keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan-keluarga dan selanjutnya dapat menimbulkan kepuasan bagi keluarganya. Dengan demikian konsentrasi karyawan tidak banyak untuk menyelesaikan masalah keluarga, melainkan untuk masalah pekerjaan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang dapat menciptakan kepuasan pada keluarganya dimungkinkan mampu meredam kemungkinan terjadinya (menimbulkan) konflik dalam keluarganya. Dengan terciptanya kepuasan tersebut, keluarganya dimungkinkan mampu meredam kemungkinan terjadinya konflik dalam keluarganya. Dengan terciptanya kepuasan tersebut, keluarganya merasa senang bahagia dan bangga pada pekerjaan suami atau istrinya. Sebaliknya dengan adanya kepuasan keluarga yang membanggakan atas dirinya, maka karyawan tersebut juga akan merasa senang, bahagia dan bangga pada pekerjaannya. Perasaan-perasaan senang, bahagia dan bangga di atas merupakan cerminan hubungan antara kepuasan keluarga dan kepuasan pekerjaan. Sebagai dampaknya, karyawan dapat

berkonsentrasi lebih baik ke pekerjaannya, lebih semangat dalam bekerja. Dan akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.6. Kepuasan Kerja dan Absensi

Kepuasan kerja adalah cara seseorang karyawan merasakan pekerjaannya dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang telah dianggap didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Karyawan akan terpuaskan bisa tidak ada selisih kondisi yang diinginkan dengan yang sesungguhnya. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, yang tidak terpenuhi semakin besar ketidakpuasan yang dialami karyawan. Kepuasan kerja mempunyai konsekuensi langsung maupun tidak langsung terhadap efektifitas organisasi (Wexley,dkk., 1997 dalam Triaryati, 2003).

Ketidakhadiran (absenteism) merupakan salah satu dampak ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan organisasi. (Conlon,dkk., 1992 dalam Triaryati 2003) menyatakan bahwa catatan absen karyawan dapat digunakan oleh manager sebagai indikator motivasi karyawan, komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan, komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan kesehatan

karyawan. Informasi ini merupakan masukan penting dalam pengambilan keputusan yang secara rutin dilakukan oleh manajer mengenai karyawan seperti *job assignment* atau *performance appraisal*.

Tidak diadaptasinya kebijakan-kebijakan yang dibutuhkan oleh karyawan oleh perusahaan, dapat menjadi salah satu sumber ketidakpuasan karyawan. Salah satu kebijakan yang seharusnya diadaptasi oleh perusahaan seiring dengan bertambahnya jumlah wanita pekerja yang memiliki tuntutan peran baik sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga adalah *family-friendly policy*. Melalui adaptasi kebijakan ini kemungkinan terjadinya *work-family conflict* dapat dikurangi dan diatasi (Butler, dkk., 2003).

Konflik peran yang terjadi dalam *work-family conflict* pada umumnya berasal dari usaha menyeimbangkan waktu untuk memenuhi tuntutan keluarga dan pekerjaan. Dan tingkat absent karyawan yang tinggi dapat diakibatkan oleh tuntutan jadwal yang lebih fleksibel, karena dengan memutuskan untuk tidak pergi ke tempat kerja karyawan dapat mengalokasikan waktunya sesuai dengan yang diinginkan (Abbot dkk., 1998 dalam Triaryati, 2003).

Selain itu ada beberapa hal yang juga dapat mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan ke tempat kerjanya, (Martocchio, 1992 dalam Triaryati 2003) menyatakan bahwa sesuai dengan *teory of reasoned action*, perilaku absen seseorang dikonseptualisasikan sebagai suatu tingkatan yang berurutan dimana *absence attitude* dan *subjective norm* mengenai absent mempengaruhi dan dapat memperkirakan

keputusan seorang untuk hadir atau tidak ke tempat kerjanya. *Absence attitude* dipengaruhi oleh *personal characterisric* seseorang. Menurut (Blau, 1992 dalam Triaryati 2003), norma sosial untuk absent ke tempat kerja dipengaruhi oleh tiga *reference group*, Pertama dan kedua berasal dari dalam organisasi yaitu rekan sekerja dalam kelompok kerja individu yang utama dan supervisor. Ketiga, berasal dari keluarga dan teman.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian deskriptif dilakukan oleh Triaryati (2003) dengan judul “Pengaruh Adaptasi Mengenai work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover”, Frone, dkk., (1994) dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Pekerjaan dan Keluarga: Causal dan Noncausal Covarian” dan Butler, dkk., (2003) dengan judul “ Prespektif Pengamatan Sosial dalam penerapan Family Friendly Benefits”. Penelitian ini mengangkat variable *Work Family Conflict*, Absensi dan Turnover dan adaptasi perusahaan untuk menghindari *work family conflict*. Beberapa studi yang lain juga menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan *job burnout* (Posig dkk.,2004).

Dari hasil penelitian tersebut diatas dapat diketahui bahwa perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga serta mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Usaha

menyeimbangkan tanggungjawab pekerjaan dan keluarga dalam lingkungan kerja yang kompetitif dapat meningkatkan stress di tempat kerja, khususnya untuk wanita yang masih mengambil tanggung jawab terbesar untuk menjaga anak. (Frone dkk., 1994).

Work-family conflict adalah masalah yang paling sering dihadapi wanita, karena meskipun mereka seorang wanita professional yang memiliki status karir yang sama dengan suaminya, mereka tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Penanganan konflik antara komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga menjadi faktor penentu kepuasan kerja, motivasi kerja, ketidakhadiran, dan turnover. (Triaryati, 2003).

Usaha penanganan konflik ini menuntut adaptasi perusahaan terhadap *family friendly policy*, yaitu kebijakan perusahaan yang dapat membantu karyawannya khususnya wanita untuk menangani *work-family conflict* yang dihadapinya, seperti: waktu kerja yang lebih flexible, jadwal kerja alternative, tempat penitipan anak dan taman kanak-kanak, ruangan menyusui, dan kebijakan ijin keluarga. Keberhasilan perusahaan dalam mengadaptasi kebijakan ini akan berdampak positif terhadap karyawan yang selanjutnya merupakan dasar dari peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan di masa yang akan datang. (Butler,dkk., 2003).

2.3. Hipotesis dan Model analisis

2.3.1 Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan untuk menguji pengaruh timbal balik antara kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga adalah:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

Hipotesis 2 :Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

Hipotesis 3 :Terdapat pengaruh signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh signifikan tekanan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan keluarga terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

Hipotesis 6 : Terdapat pengaruh signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

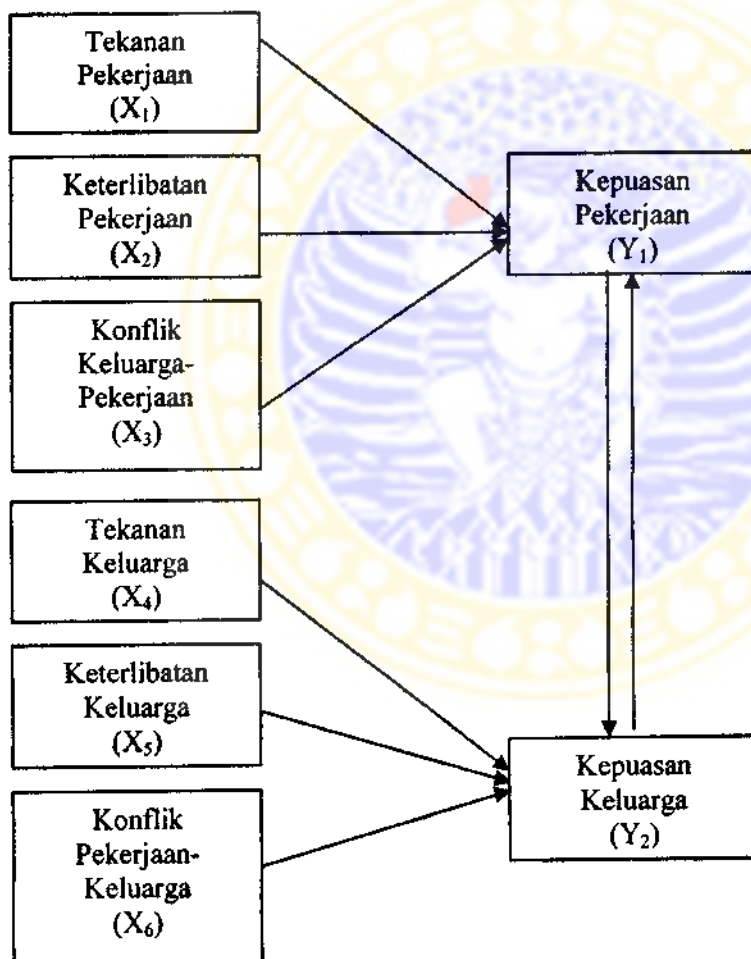
Hipotesis 7 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan pekerjaan terhadap kepuasan keluarga pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

Hipotesis 8 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan pada PT. PLN PJB UPHAR GRESIK Jawa Timur.

2.3.2 Model Analisis

Berdasarkan teori, rumusan masalah dan hipotesis penelitian maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, berdasarkan variable-variabel yang diteliti dan model penelitian yang disusun maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena menitikberatkan pada penyajian hipotesis, data yang digunakan harus terukur dan menghasilkan kesimpulan yang digeneralisasi. Pendekatan kuantitatif memerlukan perhitungan dengan menggunakan rumus statistik tertentu.

3.2. Identifikasi Variabel

Berdasarkan uraian permasalahan dan hipotesis yang diajukan maka variable-variabel yang dianalisis dikelompokkan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Variabel Eksogen)

- X_1 = Tekanan Pekerjaan
- X_2 = Keterlibatan Pekerjaan
- X_3 = Konflik Keluarga Pekerjaan
- X_4 = Tekanan Keluarga
- X_5 = Keterlibatan Keluarga
- X_6 = Konflik Pekerjaan Keluarga

b. Variabel terikat (Variabel Endogen)

Y_1 = Kepuasan Pekerjaan

Y_2 = Kepuasan Keluarga

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah kegiatan mendefinisikan variabel yang telah diidentifikasi diatas sehingga variabel-variabel tersebut dapat dioperasikan ke dalam penulisan skripsi. Penelitian ini mencoba menguji seberapa besar pengaruh antara enam variabel X (Eksogen) di atas dengan variabel Y (Endogen).

Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner ini bersifat *Favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang menunjukkan sikap setuju, tingkatan tinggi, perasaan puas, dan sebagainya dari obyek perilaku yang diukur. Sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang menunjukkan sikap tidak setuju, tingkatan rendah, dan semacamnya dari obyek perilaku yang diukur (Handoyo, 2001:2).

Dalam hubungan dengan teknik penilaian, maka penilaian terhadap pernyataan yang *favorable* sebagai berikut:

Nilai 4 diberikan untuk jawaban **Sangat Setuju**

Nilai 3 diberikan untuk jawaban **Setuju**

Nilai 2 diberikan untuk jawaban **Tidak Setuju**

Nilai 1 diberikan untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju**

Sedangkan Penilaian terhadap pernyataan yang *unfavorable* atau *reverse*

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

sebagai berikut :

Nilai 1 diberikan untuk jawaban **Sangat Setuju**

Nilai 2 diberikan untuk jawaban **Setuju**

Nilai 3 diberikan untuk jawaban **Tidak Setuju**

Nilai 4 diberikan untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju**

Setelah skor masing-masing subyek dijumlahkan, respon-respon tiap subyek dianalisis untuk mengetahui item-item yang valid dan mana yang tidak. Item-item yang tidak valid dibuang, sedangkan item-item valid digunakan untuk analisis selanjutnya.

1. Tekanan Pekerjaan (X_1)

Persepsi responden tentang tingkat tekanan pekerjaan yang tidak sesuai didalam pekerjaannya menurut Frone dkk.(1994) diukur dengan enam indikator yaitu:

1. Tingkat beban kerja yang harus diselesaikan. Ⓜ
2. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab. Ⓜ
3. Kerancuan peran karyawan dalam kegiatan perusahaan. Ⓜ
4. Tekanan waktu yang harus dipenuhi oleh karyawan. Ⓜ
5. Tingkat birokrasi yang dapat menghambat kelancaran kerja. Ⓜ
6. Konflik dengan rekan kerja. Ⓜ

2. Keterlibatan Pekerjaan (X_2)

Persepsi responden tentang tingkat keterlibatan pekerjaan yang memihak secara psikologis pada pekerjaannya menurut Frone dkk. (1994) diukur dengan lima indikator:

1. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.
2. Kehidupan karyawan menjadi penting bila dilibatkan dalam pekerjaan.
3. Partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan
4. Ketertarikan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Kebebasan karyawan dalam bereksplorasi

3. Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_3)

Persepsi responden tentang tingkat konflik keluarga-pekerjaan yang terjadi antara kehidupan rumah tangga dan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja menurut Frone dkk. (1994) diukur dengan lima indikator:

1. Kehidupan rumah tangga cenderung mengganggu pekerjaan. Ⓡ
2. Kesulitan untuk menyeimbangkan waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Ⓡ
3. Sejauhmana waktu santai keluarga berbenturan dengan aktivitas pekerjaan. Ⓡ
4. Hubungan dengan pasangan yang kurang harmonis mempengaruhi pekerjaan. Ⓡ
5. Tingkat permasalahan anak-anak mempengaruhi pekerjaan karyawan. Ⓡ

4. Tekanan Keluarga (X_4)

Persepsi responden mengenai tingkat tekanan keluarga yang harus ditanggung oleh seseorang dalam kehidupan keluarganya menurut Frone dkk. (1994) terbagi atas enam indikator yaitu:

1. Perselisihan dengan pasangan. ®
2. Permasalahan dengan perilaku anak. ®
3. Tuntutan anak diluar kemampuan orang tua. ®
4. Kurangnya dukungan pasangan dalam pekerjaan. ®
5. Keterbatasan waktu untuk anak karena bekerja. ®
6. Konflik dengan pasangan akibat pekerjaan. ®

5. Keterlibatan Keluarga (X_5)

Persepsi responden tentang tingkat keterlibatan keluarga yang memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan suami-istri atau sebagai orang tua menurut Frone dkk. (1994) terbagi atas lima indikator yaitu:

1. Peristiwa penting dalam keluarga adalah melibatkan pasangan dan anak.
2. Dukungan keluarga dalam pekerjaan yang dilakukan.
3. Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.
4. Keluarga adalah sumber motivasi dalam bekerja.
5. Tingkat tanggung jawab orangtua dalam merawat anak.

6. **Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_6)**

Persepsi responden tentang tingkat konflik pekerjaan-keluarga dimana terjadi benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah menurut Frone dkk. (1994) diukur dengan lima indikator yaitu:

1. Perselisihan keluarga karena kesibukan pekerjaan. ®
2. Kehidupan kerja berbenturan dengan aktivitas keluarga. ®
3. Hubungan keluarga menjadi jauh karena pekerjaan. ®
4. Waktu untuk keluarga berkurang karena sibuk bekerja. ®
5. Tingkat kelelahan yang terjadi akibat dua peran sekaligus. ®

7. **Kepuasan Pekerjaan (Y_1)**

Persepsi responden tentang tingkat kepuasan pekerjaan yang merupakan kekuatan reaksi emosional terhadap pengalaman kerja sehari-hari menurut Frone dkk. (1994) diukur dengan lima indikator yaitu :

1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya
2. Dukungan rekan kerja terhadap pekerjaannya .
3. Tingkat kepuasan karyawan terhadap penghargaan yang diperoleh
4. Tantangan pekerjaan terhadap kemampuan kerja karyawan.
5. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung terhadap pekerjaannya.

8. **Kepuasan Keluarga (Y₂)**

Persepsi responden tentang tingkat kepuasan keluarga yang merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap keluarganya menurut Frone dkk. (1994) terbagi atas enam indikator:

1. Penghargaan yang diberikan pasangan terhadap hasil kerja karyawan.
2. Dukungan emosional yang diberikan pasangan.
3. Tingkat komunikasi yang terjalin baik dengan pasangan.
4. Keseimbangan waktu untuk pekerjaan dengan waktu untuk anak-anak.
5. Tingkat kepuasan atas perilaku anak-anak yang mandiri.
6. Tingkat kepuasan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan anak.

3.4. **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. **Data primer**

Data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada karyawan PT. PLN PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR.

2. **Data sekunder**

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang dikumpulkan dari pihak PT. PLN PJB UPHAR GRESIK JAWA

TIMUR berupa data karyawan yang diperlukan untuk melengkapi agar relevan dengan penelitian. (Indriantoro, 1999).

3.5. Prosedur Penentuan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT.PLN PJB UPHAR GRESIK JAWATIMUR dengan proporsi per divisi: Teknik 37 karyawan, SDM 35 karyawan, Keuangan 30 karyawan, kepatuhan 24 karyawan dan Umum 24 karyawan dengan kriteria karyawan yang sudah menikah 137 orang dan belum menikah 13 orang.

b. Sampel

Penentuan sampel dilakukan dengan *Nonprobability sampling*, khususnya dengan teknik sampling purposive. Di dalam nonprobability sampling, setiap unsur dalam populasi tidak memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Misal akan melakukan penelitian tentang kualitas makanan maka sampel sumber datanya adalah orang ahli makanan (Sugiyono, 2004). Ukuran sampel yang sesuai menurut Hair dkk dalam Ferdinand (2002) adalah antara 100-200 atau mereka menyarankan juga bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimated parameter, karena

data analisis statistik yang digunakan adalah SEM. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 118 responden dengan pembagian responden per divisi:

Tabel 3.1

Perhitungan Jumlah Responden Untuk Sampel

DIVISI	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah untuk Sampel
UMUM	24	24/150(118)	19
SDM	35	35/150(118)	28
TEKNIK	37	37/150(118)	29
KEUANGAN	30	30/150(118)	23
KEPATUHAN	24	24/150(118)	19
TOTAL	150		118

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana sampel yang digunakan harus memiliki ketentuan atau kriteria tertentu guna menyesuaikan dengan pertimbangan penelitian (Mudrajad, 2003:120). Disini kriteria yang dimasukkan adalah karyawan yang sudah menikah atau pernah menikah.

3.6. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dilakukan beberapa teknik tertentu yaitu :

1. Survei awal

Survei awal dilakukan sebagai pengamatan awal terhadap kondisi organisasi yang menjadi obyek penelitian dan menggali masalah yang ada di dalamnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui keadaan tingkat kepuasan pekerjaan dengan kepuasan keluarga.

2. Wawancara dan mempelajari dokumen perusahaan

Dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung kepada narasumber dari perusahaan yang bersangkutan serta menggali informasi dari arsip dan dokumen yang dapat menunjang proses penelitian.

3. Penyebaran kuisioner

Penyebaran kuisioner dilakukan untuk memperoleh data mengenai penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian. Kuesioner akan berupa sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan memberikan jawaban-jawaban yang bermakna dalam menguji hipotesa.

3.7. Teknik Analisis

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

3.7.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Uji validitas

dilakukan dengan menghitung korelasi *Product Moment* (r), dari setiap butir (item) dengan nilai totalnya.

Pembuktian uji validitas dilihat dengan memperlihatkan r hasil terhadap R tabel. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:132) pengujian validitas instrumen dapat dilakukan pada penyusunan skala sikap dengan validitas konstruk. Dengan memahami cara validitas konstruk, maka penyusunan validitas lainnya akan lebih mudah, karena pada dasarnya prinsip perhitungannya adalah sama.

Langkah 1 : Mendefinisikan secara operasional konsep yang diukur.

Konstruk tersebut harus dicari dengan berbagai cara berikut ini:

1. Mencari definisi dan rumusan tentang konsep yang akan diukur yang telah ditulis para ahli dalam literature. Kalau sekiranya sudah ada rumusan yang cukup operasional untuk digunakan sebagai alat pengukur, maka rumusan tersebut dapat langsung dipakai. Tetapi bila rumusan belum operasional, maka tugas penelitalah untuk merumuskannya seoperasional mungkin.
2. Kalau sekiranya dalam literatur tidak dapat diperoleh definisi atau rumusan konsep yang akan diukur, maka tugas penelitalah untuk membuat definisi dan rumusan konsep tersebut.
3. Menanyakan langsung kepada calon responden penelitian mengenai aspek-aspek konsep yang akan diukur.

- Langkah 2 : Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden.
- Langkah 3 : Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- Langkah 4 : Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi "*Product Moment*", yang rumusnya sebagai berikut:

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

3.7.1.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Husein Umar (2002: 194-195), suatu instrumen dikatakan memiliki kehandalan sangat baik dalam memprediksi suatu gejala yang diukur apabila kelompok instrumen yang diuji memiliki alpha cronbach (α) yang tinggi.

Menurut Solimun (2002:12) menyatakan bahwa:

- a. Jika alpha cronbach > 0.6 , maka butir variabel tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika alpha cronbach < 0.6 , maka butir variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.7.2. Analisis Statistik

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji menggunakan Analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Didalam SEM, untuk membuat permodelan yang lengkap terdapat langkah-langkah yaitu (Ferdinand, 2002:23):

1. Pengembangan model basis teori yaitu dengan mencari atau mengembangkan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat.
2. Pengembangan dengan alur, model teoritis yang telah dibangun kemudian digambarkan dalam sebuah path diagram untuk mempermudah peneliti dalam melakukan uji teoritis pada penelitiannya.
3. Konversi diagram alur dalam persamaan, setelah model teoritis digambarkan, peneliti dapat mulai mengkonversi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan
4. Memilih matriks input dan estimasi model. Setelah input, kemudian menentukan ukuran dan jenis sampel yang akan digunakan. Untuk penelitian ini peneliti menggunakan AMOS 4.0.
5. Evaluasi *Criteria Goodness of-Fit*, pada langkah ini kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *Goodness of-Fit*, yaitu apakah digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM.

3.7.3. Persamaan struktural dan spesifikasi

Untuk menguji hipotesis tentang timbal balik antara kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga digunakan model persamaan struktural:

$$Kep. Pek = \beta 1 T. Pek + \beta 2 Klbtn. Pek + \beta 3 K. KelPek + \beta 4 Kep. Kel + \varepsilon 1$$

$$Kep. Kel = \beta 5 T. Kel + \beta 6 Klbtn. Kel + \beta 7 K. PekKel + \beta 8 Kep. Pek + \varepsilon 2$$

Dimana :

Kep.Pek. = Kepuasan Pekerjaan

T.Pek = Tekanan Pekerjaan

Klbtn. Pek = Keterlibatan Pekerjaan

K.Kel.Pek = Konflik Keluarga-Pekerjaan

Kep.Kel = Kepuasan Keluarga

T.Kel = Tekanan Keluarga

Klbtn. Kel = Keterlibatan Keluarga

K.Pek.Kel = Konflik Pekerjaan-Keluarga

3.7.4. Asumsi-asumsi dalam SEM

1. Jumlah sampel minimal 5 kali jumlah variabel yang akan diestimasi atau minimal 100 responden (Hair, et al 1998:637 dalam Ferdinand, 2002:51).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah faktor laten (*Construct*) yang umum. Dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifikasi saling membantu dalam

menjelaskan sebuah fenomena yang umum. *Composite reliability* diperoleh melalui rumus menurut Ferdinand (2002) yaitu :

$$\text{Construct - reliability} = \frac{(\sum \text{Standardize Loading})^2}{(\sum \text{Standardize Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan :

1. Standard loading diperoleh dari standardized loading untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan computer.
2. $\sum \epsilon_j$ adalah measurement error (kesalahan pengukuran) dari tiap indikator. Measurement error dapat diperoleh dari 1-reliabilitas indikator. Nilai batas tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah ≥ 0.7 .
3. Uji Normalitas

Nilai statistic yang digunakan untuk menguji normalitas adalah Z value yang dihasilkan melalui rumus :

$$\text{Nilai } Z = \frac{\text{Skewness}}{\frac{\sqrt{6}}{n}}$$

Ket:

n = Ukuran sampel

Bila nilai Z lebih besar dari nilai kritis maka diduga distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat digunakan berdasarkan tingkat signifikansi yang dikehendaki. Dengan menggunakan kriteria critical ratio sebesar ± 2.58 pada

tingkat signifikansi 0.01 (1%) dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti kalau data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal (ferdinand, 2002).

4. Uji Outlier

Uji outlier dilakukan untuk menghilangkan nilai-nilai ekstrim pada hasil observasi. Apabila ditemukan *outlier*, maka data yang bersangkutan dikeluarkan dan diperhitungkan lebih lanjut. Menurut Ferdinand (2002): *Outlier* terjadi karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Data tidak mengandung *outliers* dapat diuji dengan membandingkan standar deviasi (SD) dengan mean, bilamana standar deviasi (SD) > mean merupakan indikasi adanya *outliers*.

5. Multikolenaritas dan singularitas

Untuk melihat apakah data penelitian terdapat multicollinearity atau singularity dalam kombinasi-kombinasi variable, maka perlu diamati determinan dari matriks kovarians sampelnya. Determinan yang kecil atau mendekati 0 akan mengindikasikan adanya multikonearitas atau singularitas, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Ferdinand, 2002).

6. Uji kesesuaian dan uji statistik model

Analisis dengan menggunakan SEM memerlukan beberapa fit indeks untuk mengukur kebenaran model yang diajukan. Ada beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* nya untuk menguji diterima atau ditolaknya sebuah model (uji kelayakan model) seperti yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.2

Indeks Kelayakan / Kesesuaian Model

No	GOODNESS OF FIT INDEX	KETERANGAN	CUT-OFF POINT
1	X ² -Chi Square	Menguji apakah kovarians populasi yang diestimasi sama dengan kovarians sampel (apakah model sesuai dengan data)	Diharapkan kecil
2	Probability	Uji signifikansi terhadap perbedaan matrik kovarians data dengan matriks kovarians yang diestimasi.	≥ 0.05
3	RMSEA (The root mean square error of approximation)	Mngkompensasi kelemahan chi-square pada sampel yang besar (Baumgartner dan Homburg dalam Ferdinand, 2002)	≤ 0.08
4	GFI (Good of fit index)	Menghitung proporsi tertimbang varians dalam matriks kovarians populasi yang diestimasi.	≥ 0.90
5	AGFI (Adjusted Goodness of fit Index)	Merupakan GFI yang disesuaikan terhadap Degree of Freedom analog dengan R ² dan regresi berganda (Tanaka Huba dalam Ferdinand, 2002)	≥ 0.90
6	CMIN / DF (The minimum sample discrepancy function)	Kesesuaian antara data dengan model	≤ 2.00
7	TLI (Tuckler Lewis Index)	Pembandingan antara model yang diuji terhadap baseline model (Baumgartner dan Homburg dalam Ferdinand, 2002)	≥ 0.95
8	CFI (Comparative Fit Index)	Uji kelayakan model yang tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model.	≥ 0.94
9	NFI (Normal Fit Index)	Merupakan pengukuran perbandingan komparatif antara model yang diajukan dengan model alternatif sebagaimana dalam indeks pengukuran yang lain	≥ 0.9
10	RMR	Digunakan untuk n besar	≤ 0.05

7. Pengujian hipotesis dan hubungan kausal

1. Pengaruh langsung (koefisien jalur) diamati dari bobot regresi terstandar, dengan pengujian signifikansi pembandingan nilai CR (Critical Ratio) yang sama dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti signifikan.
2. Dari keluaran program AMOS 4.01 akan diamati hubungan kausal antar variable dengan melihat efek langsung maupun efek tak langsung dan efek total.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. PLN PJB UPHAR Gresik Jawa Timur

4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Pembangkitan Jawa-Bali (PT PJB) adalah sebuah perusahaan BUMN produsen listrik di Jawa Timur dan Bali. Saat ini PT PJB mengelola 6 Pembangkit Tenaga Listrik di Pulau Jawa, dengan kapasitas total 6.511 Mega Watt. PT PJB juga mengelola sejumlah unit bisnis, termasuk unit pengelolaan, teknologi informasi, dan pengembangan.

Sejarah PJB bermula sejak tahun 1945, dimana didirikan Perusahaan Listrik dan Gas. Tahun 1965, perusahaan tersebut dibagi menjadi dua : Perusahaan Listrik Negara dan Perusahaan Gas Negara. Tahun 1972, status PLN menjadi perusahaan umum (Perum). Tahun 1982, PLN dipecah lagi menjadi dua: Unit Divisi dan Unit Pembangkitan Tenaga Listrik dan Transmisi. Tahun 1994, status PLN menjadi Persero. Setahun kemudian, dilakukan restrukturisasi atas PT PLN (Persero) dengan pendirian subsidiar pembangkitan. Restrukturisasi ini dilakukan untuk memisahkan misi perusahaan atas social dan komersial.

Pada tanggal 3 oktober 1995, PT PLN Pembangkitan Jawa-Bali II (PT PLN PJB II) didirikan. Pada tahun 2000, PT PLN PJB II diubah nama menjadi PT Pembangkitan Jawa-Bali atau singkatnya PT PJB.

PT PJB mengelola 6 pembangkit, yaitu PLTGU Gresik (Kabupaten Gresik), PLTU Muara Karang (Jakarta Utara), PLTU Paiton (Paiton, Probolinggo), PLTGU Muara Tawar (Tarumajaya, Bekasi), PLTA Cirata (Tegalwaru, Purwakarta), dan PLTA Brantas (Sumberpucung, Malang).

SEKTOR GRESIK pada tahun 1997:

1. Mengelola operasi dan pemeliharaan
2. Daya terpasang = 2200 MW
3. Jumlah pegawai = 400 orang
4. Ratio = 5.5 MW/orang

Best practice = 20 MW/orang

UBHAR 1998-2001 :

1. Mengelola seluruh jenis PEMELIHARAN UP
2. Mengelola MATERIAL
3. Melayani proyek External
4. Struktur organisasi:
 - Manajer Divisi Barat dan Divisi Timur
 - Kepala unit Har

UBHAR 2001-2002:

1. Mengelola seluruh jenis Pemeliharaan UP
2. Mengelola MATERIAL
3. Hanya melayani Har Internal, Proyek External oleh PJBS

4. Struktur Organisasi :

- Manajer Divisi Barat dan Divisi Timur
- Kepala unit Har : Manajer unit

Pada tahun 2003 – 2006 UBHAR mengelola pemeliharaan Non Rutin (*Overhaul, Project dan Repair*) dan pada Desember 2006 terjadi penggabungan dan perubahan dari UBHAR menjadi UPHAR, lingkup pekerjaannya meliputi : *Eksekusi Overhaul dan Engineering*.

4.1.2 Visi dan Misi PT.PLN PJB UPHAR Gresik Jawa Timur.

Misi :

1. Menjadikan PT.PLN PJB sebagai perusahaan publik yang maju dan dinamis dalam bidang pembangkitan tenaga listrik.
2. Memberikan hasil terbaik kepada pemegang saham, pegawai, pelanggan, pemasok, pemerintah dan masyarakat serta lingkungannya.
3. Memenuhi tuntutan pasar.

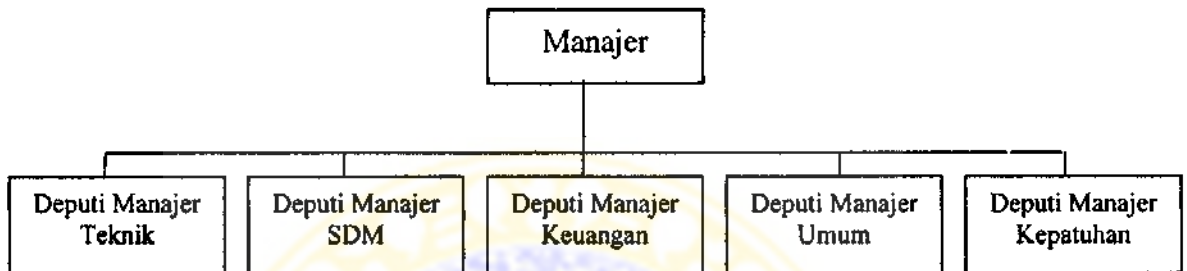
Visi :

1. Menguasai pangsa pasar di Indonesia.
2. Menjadi perusahaan kelas dunia.
3. Memiliki SDM yang professional.
4. Peduli lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi Dan *Job Description*

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Untuk lebih jelasnya uraian tugas pokok unit pelayanan pemeliharaan (UPHAR) dari masing-masing bagian adalah:

1. Tugas pokok Manajer :

- a. Menyelenggarakan pelayanan jasa pemeliharaan unit pembangkit tenaga listrik.
- b. menyusun program, rencana kerja, strategi serta sasaran kerja unit Pelayanan Pemeliharaan.
- c. Menyusun dan menuangkan kebijakan unit pelayanan Pemeliharaan ke dalam ketentuan dan peraturan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- d. Memantau, menganalisa dan mengevaluasi system dan prosedur untuk meningkatkan kualitas kerja, operasional pemeliharaan serta lingkungan kerja.
- e. Menyusun standarisasi jasa pemeliharaan yang meliputi standarisasi lingkup kerja, kebutuhan material, jasa serta kebutuhan pendukung lainnya.

- f. Melakukan inovasi berkesinambungan dalam peningkatan kinerja Unit Pelayanan Pemeliharaan.
- g. Meningkatkan mutu pelayanan kepada Pelanggan.
- h. Menjaga agar laporan keuangan unit kerjanya tidak menimbulkan kualifikasi bagi Auditor.
- i. Memastikan bahwa harga jasa pemeliharaan yang dilakukan tetap kompetitif.
- j. Memastikan bahwa sasaran kinerja yang ditetapkan Direksi dapat dicapai dengan baik.
- k. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan.
- l. Membuat laporan secara berkala sebagai bahan masukan dan pengambilan keputusan lebih lanjut.

2. Tugas pokok Deputy Manajer Sumberdaya Manusia :

- a. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja untuk memastikan kegiatan internal dan eksternal unit berjalan dengan baik sesuai rencana dan kebijakan Unit Pelayanan Pemeliharaan.
- b. Merencanakan dan melaksanakan program sertifikasi kompetensi serta pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam mendukung kegiatan unit Pelayanan Pemeliharaan.
- c. Membina dan memberdayakan SDM (*capacity building*) melalui program pembinaan, pengembangan yang berkesinambungan dan program magang (*on*

the job training) untuk menjamin peningkatan kemampuan SDM guna memenuhi tuntutan kinerja yang optimal.

- d. Melakukan pembinaan dan koordinasi diantara semua jajaran organisasi Unit Pelayanan Pemeliharaan untuk meningkatkan kemampuan kerja tim SDM Unit Pelayanan Pemeliharaan.

3. Tugas pokok Deputy Manajer Teknik :

- a. Menyusun program dan sasaran serta kegiatan dan pengendalian proyek pemeliharaan Unit Pembangkitan untuk mendukung tercapainya target kontrak pemeliharaan Unit Pembangkit secara kualitatif dan kuantitatif sesuai kebijakan perusahaan.
- b. Melaksanakan inovasi secara terus menerus dalam perencanaan dan pengendalian bidang organisasi, penyediaan dan pemberdayaan SDM untuk meningkatkan kinerja jasa dan pemeliharaan.
- c. Memanfaatkan dan mengoptimalkan pengelola asset yang dimiliki termasuk bengkel kerja agar dapat memberi manfaat yang optimal bagi kinerja Unit Pelayanan Pemeliharaan.
- d. Merencanakan serta merancang pemberdayaan Tenaga Ali dan Tenaga Terampil agar dapat memberi manfaat yang optimal bagi kinerja Unit Pelayanan Pemeliharaan, serta tidak menciptakan *idle resource* , diselaraskan dengan target pengelolaan pemeliharaan sesuai jadwal yang terstruktur serta sistematis.

4. Tugas pokok Deputy Manajer Keuangan :

- a. Melaksanakan penyusunan anggaran tahunan untuk dijadikan bahan acuan penggunaan keuangan Unit Pelayanan Pemeliharaan.
- b. Mengelola administrasi keuangan Unit Pelayanan Pemeliharaan sehingga berjalan secara efektif dan efisien.
- c. Menyajikan analisa dan evaluasi serta pengembangan parameter keuangan untuk digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi Direksi serta untuk peningkatan efisiensi dan kinerja kegiatan keuangan Unit Pelayanan Pemeliharaan.
- d. Menyusun dan mengevaluasi laporan berkala mengenai keadaan keuangan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengadakan kebijakan penggunaan keuangan selanjutnya.

5. Tugas pokok Deputy Manajer Umum :

- a. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan, dan rumah tangga perkantoran untuk memperlancar kinerja Unit Pelayanan Pemeliharaan.
- b. Merencanakan, mengkoordinasi dan mengevaluasi Anggaran Biaya administrasi.
- c. Melaksanakan fungsi kehumasan untuk membina hubungan serta "*community development*" dengan stakeholder sehingga menciptakan citra yang baik tentang perusahaan serta menunjang kinerja unit dan perusahaan.

- d. Menjamin terlaksananya kegiatan keamanan lingkungan dengan baik sehingga terciptanya lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi karyawan

6. Tugas pokok Deputy Manajer Kepatuhan :

- a. Melakukan uji kepatuhan atas setiap rancangan kebijakan dalam RJJ (Rencana Jangka Panjang Perusahaan), RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) serta Tata kelola unit sebagaimana tersurat dalam Uraian Tugas Pokok Unit, Program Kerja, Strategi, Sasaran, Prosedur, Kaidah Hukum, Peraturan dan Bisnis Proses terhadap standar maupun kaidah resiko.
- b. Melakukan uji kepatuhan terhadap batasan kewenangan dalam pengelolaan usaha maupun pengadaan barang dan jasa berdasarkan check list yang dikembangkan oleh Bidang Kepatuhan.
- c. Melakukan pemeriksaan dan pemantauan (*post review*) secara berkala atas pelaksanaan hasil uji kepatuhan, khususnya kepatuhan terhadap perintah dan larangan, antara lain sebagaimana tertulis dalam SOP (*Standing Operation Procedure*).
- d. Melakukan uji kepatuhan terhadap aktivitas usaha *non core*.

4.2. Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan membagi 118 kuisioner kepada responden. Responden yang dipilih adalah karyawan yang sudah menikah atau pernah menikah.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	78	66.1
Perempuan	40	33.9
Usia Responden :		
20 - 30 tahun	27	22.9
31 - 40 tahun	40	33.9
41 - 50 tahun	42	35.6
> 50 tahun	9	7.6
Pendidikan :		
SMU / sederajat	30	25.0
Diploma	40	34.0
Sarjana	48	41.0

Sumber: Data kuesioner yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jumlah dan prosentase pada jenis kelamin yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 78 orang atau 66,1 %, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di PT. PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR didominasi oleh laki-laki karena pekerjaannya yang relatif berat. Sedangkan untuk usia responden sebagian besar ada pada kategori umur 41-50 tahun yaitu sebesar 42 orang atau 35,6 % dan untuk usia responden yang paling sedikit ada pada kategori umur > 50 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 7,6 %, hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT. PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR berada pada usia yang telah memiliki banyak pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan adalah berlatar belakang pendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 48 orang atau 41 %, hal ini menunjukkan bahwa standar / kualifikasi

karyawan yang dibutuhkan oleh PT. PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR rata-rata lulusan dari universitas.

4.3. Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Untuk menentukan nilai rata-rata masing-masing responden terhadap item pernyataan, maka dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai jawaban, kemudian nilai jumlah tersebut dibagi dengan masing-masing jumlah item atas indikator dalam setiap variabel. Sementara untuk mempermudah penilaian maka dibuat kategori penilaian yang pengukurannya dapat dilakukan sebagai berikut:

Interval Kelas *Favourable*

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0,75 \end{aligned}$$

Tabel 4.2

Interval Kelas *Favourable*

Interval	Kategori	Nilai
$3,25 < a < 4,00$	Sangat tinggi	4
$2,50 < a < 3,25$	Tinggi	3
$1,75 < a < 2,50$	Rendah	2
$1,00 < a < 1,75$	Sangat rendah	1

Interval Kelas Unfavourable

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Tabel 4.3**Interval Kelas Unfavourable**

Interval	Kategori	Nilai
$3,25 < a < 4,00$	Sangat rendah	1
$2,50 < a < 3,25$	Rendah	2
$1,75 < a < 2,50$	Tinggi	3
$1,00 < a < 1,75$	Sangat Tinggi	4

Rata-rata hitung (*mean*) digunakan untuk mengetahui rata-rata penilaian responden terhadap masing-masing variabel.

Tabel 4.4**Frekuensi Jawaban Responden Atas Tekanan Pekerjaan**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban responden				Total	Mean
	1	2	3	4		
X _{1,1}	9	62	41	6	280	2.37
X _{1,2}	5	62	44	7	289	2.45
X _{1,3}	12	50	43	13	293	2.48
X _{1,4}	13	72	28	5	261	2.21
X _{1,5}	9	65	37	7	278	2.36
X _{1,6}	8	51	54	5	292	2.47
Mean Tekanan Pekerjaan					1693	2.39

Sumber: Data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada 118 responden menunjukkan pada tabel 4.4 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan jawaban responden memiliki *mean* (rata-rata) 2,39 diantara $1,75 < a < 2,50$ atas pernyataan dalam kuisisioner Tekanan Pekerjaan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki

tekanan kerja yang tinggi, ini terlihat dalam interval kelas (*Unfavourable*) yang masuk dalam interval 3 yang berarti responden merasa adanya konflik dengan rekan kerja, merasa adanya kerancuan dalam pekerjaannya dan memiliki beban kerja.

Tabel 4.5

Frekuensi Jawaban Responden Atas Keterlibatan Pekerjaan

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden				Total	Mean
	1	2	3	4		
X _{2,1}	1	22	58	37	367	3.11
X _{2,2}	1	6	50	51	367	3.11
X _{2,3}	3	22	68	25	351	2.97
X _{2,4}	1	1	66	50	401	3.40
X _{2,5}	0	22	53	43	375	3.18
Mean Keterlibatan Pekerjaan					1861	3.15

Sumber: Data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 118 responden menunjukkan pada tabel 4.5 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan jawaban responden memiliki *mean* (rata-rata) 3,15 diantara $2,50 < a < 3,25$ atas pernyataan dalam kuisioner Keterlibatan Pekerjaan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki Keterlibatan kerja yang tinggi, ini terlihat dalam interval kelas (*Favourable*) yang masuk dalam interval 3 yang berarti responden merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.6

Frekuensi Jawaban Responden Atas Konflik Keluarga Pekerjaan

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden				Total	Mean
	1	2	3	4		
X _{3,1}	4	3	79	32	375	3.18
X _{3,2}	5	20	81	12	336	2.84
X _{3,3}	1	18	81	18	352	2.98
X _{3,4}	5	48	45	20	316	2.68
X _{3,5}	4	24	73	17	339	2.87
Mean Konflik Keluarga Pekerjaan					1718	2.91

Sumber: Data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada 118 responden menunjukkan pada tabel 4.6 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan jawaban responden memiliki *mean* (rata-rata) 2,91 diantara $2,50 < a < 3,25$ atas pernyataan dalam kuisisioner Konflik Keluarga Pekerjaan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki Konflik Keluarga Pekerjaan yang rendah, ini terlihat dalam interval kelas (*Unfavourable*) yang masuk dalam interval 2 yang berarti responden merasa bahwa kecenderungan kehidupan keluarga dalam mengganggu pekerjaannya rendah dan permasalahan dengan anak-anak juga relatif rendah.

Tabel 4.7

Frekuensi Jawaban Responden Atas Tekanan Keluarga

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden				Total	Mean
	1	2	3	4		
X _{4.1}	3	24	71	20	344	2.92
X _{4.2}	4	15	82	17	348	2.95
X _{4.3}	3	9	79	27	366	3.10
X _{4.4}	6	23	70	19	338	2.86
X _{4.5}	14	60	34	10	276	2.34
X _{4.6}	6	13	86	13	342	2.90
<i>Mean Tekanan Keluarga</i>					2014	2.85

Sumber: Data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada 118 responden menunjukkan pada tabel 4.7 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan jawaban responden memiliki *mean* (rata-rata) 2,85 diantara $2,50 < a < 3,25$ atas pernyataan dalam kuisisioner Tekanan Keluarga. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki Tekanan Keluarga yang rendah, ini terlihat dalam interval kelas (*Unfavourable*) yang masuk dalam interval 2 yang artinya tekanan keluarga tidak seberapa mempengaruhi kehidupan kerja responden tetapi ada satu indikator yang memiliki rata-rata 2,34 yang

berarti ada beberapa responden merasa memiliki tekanan keluarga yang tinggi, yang diantaranya orangtua merasa bersalah ketika anak-anak membutuhkan tetapi orangtua tidak berada dirumah.

Tabel 4.8

Frekuensi Jawaban Responden Atas Keterlibatan Keluarga

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden				Total	Mean
	1	2	3	4		
X _{5.1}	3	16	61	38	370	3,14
X _{5.2}	5	9	74	30	365	3,09
X _{5.3}	5	9	71	33	368	3,12
X _{5.4}	3	3	69	43	388	3,29
X _{5.5}	3	6	53	53	386	3,27
Mean Keterlibatan Keluarga					1877	3,18

Sumber: Data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 118 responden menunjukkan pada tabel 4.8 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan jawaban responden memiliki *mean* (rata-rata) 3,18 diantara $2,50 < a < 3,25$ atas pernyataan dalam kuisioner Keterlibatan Keluarga. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki Keterlibatan kerja yang tinggi bahkan sangat tinggi, ini terlihat dalam interval kelas (*Favourable*) yang masuk dalam interval 3 dan 4 yang berarti responden memiliki keluarga yang selalu memotivasi atas segala aktivitas yang dikerjakan dan perawatan anak adalah tanggung jawab bersama.

Tabel 4.9

Frekuensi Jawaban Responden Atas Konflik Pekerjaan Keluarga

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden				Total	Mean
	1	2	3	4		
X _{6.1}	21	50	45	2	264	2,24
X _{6.2}	19	77	16	6	245	2,08
X _{6.3}	29	79	9	1	218	1,85
X _{6.4}	10	59	42	7	282	2,39
X _{6.5}	12	55	46	5	280	2,37
Mean Konflik Pekerjaan Keluarga					1289	2,19

Sumber: Data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 118 responden menunjukkan pada tabel 4.9 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan jawaban responden memiliki *mean* (rata-rata) 2,19 diantara $1,75 < a < 2,50$ atas pernyataan dalam kuisioner Konflik Pekerjaan Keluarga. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki Konflik Pekerjaan Keluarga yang tinggi, ini terlihat dalam interval kelas (*Unfavourable*) yang masuk dalam interval 3 yang berarti responden merasa terlalu sibuk bekerja membuat waktu untuk keluarga berkurang dan merasa letih ketika mengerjakan dua peran sekaligus

Tabel 4.10

Frekuensi Jawaban Responden Atas Kepuasan Pekerjaan

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden				Total	Mean
	1	2	3	4		
Y _{1,1}	4	24	67	23	345	2,92
Y _{1,2}	2	3	73	40	387	3,28
Y _{1,3}	2	28	64	24	346	2,93
Y _{1,4}	1	12	58	47	387	3,28
Y _{1,5}	0	13	75	30	371	3,14
<i>Mean Kepuasan Pekerjaan</i>					1836	3,11

Sumber: Data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 118 responden menunjukkan pada tabel 4.10 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan jawaban responden memiliki *mean* (rata-rata) 3,11 diantara $2,50 < a < 3,25$ atas pernyataan dalam kuisioner Kepuasan Pekerjaan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki Kepuasan Pekerjaan yang tinggi bahkan sangat tinggi, ini terlihat dalam interval kelas (*Favourable*) yang masuk dalam interval 3 dan 4 yang berarti responden merasa senang adanya dukungan rekan kerja dan merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.11

Frekuensi Jawaban Responden Atas Kepuasan Keluarga

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden				Total	Mean
	1	2	3	4		
Y _{2.1}	0	2	69	47	399	3,38
Y _{2.2}	0	17	69	32	369	3,13
Y _{2.3}	0	0	69	49	403	3,42
Y _{2.4}	0	7	68	43	390	2,62
Y _{2.5}	0	0	71	47	401	3,40
Y _{2.6}	0	6	82	30	378	3,20
Mean Kepuasan Keluarga					1941	3,19

Sumber: Data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada 118 responden menunjukkan pada tabel 4.11 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan jawaban responden memiliki *mean* (rata-rata) 3,19 diantara $2,50 < a < 3,25$ atas pernyataan dalam kuisisioner Kepuasan Keluarga. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki Kepuasan Keluarga yang tinggi bahkan sangat tinggi, ini terlihat dalam interval kelas (*Favourable*) yang masuk dalam interval 3 dan 4 yang berarti responden merasa bahagia terhadap dukungan dari pasangannya dan merasa puas ketika anak-anak mandiri serta bisa memenuhi kebutuhan anak-anak.

4.3.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas Internal

Sebelum melakukan analisis terhadap hubungan-hubungan antar variabel maka perlu diketahui apakah item-item yang digunakan tepat mengukur variabel yang dimaksud. Untuk mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa saja yang diukur, maka perlu dilakukan uji kesahihan item pernyataan. Dalam penelitian ini yang pertama dilakukan adalah melakukan pemurnian skala yang bertujuan untuk mendapatkan skala yang mampu

kesahihan item pernyataan. Dalam penelitian ini yang pertama dilakukan adalah melakukan pemurnian skala yang bertujuan untuk mendapatkan skala yang mampu mengukur variabel dengan baik. Dengan kata lain, pemurnian skala merupakan upaya untuk memperoleh alat ukur yang dapat diandalkan (reliabel) dan memiliki dimensi tunggal (unidimensional).

Pemurnian skala ini dilakukan dengan mengeluarkan item yang tidak dapat memberikan hasil pengukuran yang baik dari skala. Langkah yang diambil untuk melakukan pemurnian skala adalah dengan melihat nilai *Corrected Item Total Correlation*. Item yang dapat dikatakan konsisten secara internal bila item memiliki korelasi dengan skor total $>0,181$ (Singarimbun dan Effendi, 1995:132), Nilai dari masing-masing item kemudian dibandingkan dengan nilai tabel 0,181. Bila lebih besar dari 0,181, maka suatu pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika bernilai lebih kecil, maka suatu pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dapat dilanjutkan untuk proses berikutnya. Untuk mengetahui reliabilitas skala kesalahan dapat dilakukan perhitungan atas koefisien reliabilitas Cronbach Alpha. Skala pengukuran reliabel bila koefisiennya $> 0,6$. Bila perhitungan koefien reliabilitas lebih dari 0,6 maka skala pengukuran yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang reliabel.

4.3.2.1 Variabel Tekanan Pekerjaan (X_1)

Tabel 4.12

Uji Validitas Internal Pada Variabel Tekanan Pekerjaan
($r \text{ hasil} > 0,181$; $\alpha > 0,6$)

Indikator	r korelasi	Keterangan
TK-PK1	0,4814	Valid
TK-PK2	0,6476	Valid
TK-PK3	0,4422	Valid
TK-PK4	0,5593	Valid
TK-PK5	0,6054	Valid
TK-PK6	0,3874	Valid

Reliability Coefficients:
N sampel = 118 ; N Item = 6 ; Alpha = 0,7712

Sumber: Data diolah (lampiran 4)

Hasil pengujian validitas pada variabel Tekanan Pekerjaan menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r korelasi lebih besar dari 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Tekanan Pekerjaan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai alpha sebesar 0,7712, oleh karena itu nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel X_1 reliabel

4.3.2.2 Variabel Keterlibatan Pekerjaan (X_2)

Tabel 4.13

Uji Validitas Internal Pada Variabel Keterlibatan Pekerjaan
($r \text{ hasil} > 0,181$; $\alpha > 0,6$)

Indikator	r korelasi	Keterangan
LB-PK1	0,5930	Valid
LB-PK2	0,5849	Valid
LB-PK3	0,3968	Valid
LB-PK4	0,4635	Valid
LB-PK5	0,5844	Valid

Reliability Coefficients:
N sampel = 118 ; N Item = 5 ; Alpha = 0,7534

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Hasil pengujian validitas pada variabel Tekanan Pekerjaan menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r korelasi lebih besar dari 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Keterlibatan Pekerjaan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai α sebesar 0,7534, oleh karena itu nilai koefisien α lebih besar dari 0,6 maka variabel X_2 reliabel.

4.3.2.3 Variabel Konflik Keluarga Pekerjaan (X_3)

Tabel 4.14

Uji Validitas Internal Pada Variabel Konflik Keluarga Pekerjaan
(r hasil > 0,181 ; α > 0,6)

Indikator	r korelasi	Keterangan
KK-KP1	0,5963	Valid
KK-KP2	0,3751	Valid
KK-KP3	0,2991	Valid
KK-KP4	0,5848	Valid
KK-KP5	0,6408	Valid
Reliability Coefficients N sampel = 118 ; N Item = 5 ; Alpha = 0,7336		

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

Hasil pengujian validitas pada variabel Tekanan Pekerjaan menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r korelasi lebih besar dari 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Konflik Keluarga Pekerjaan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai α sebesar 0,7336, oleh karena itu nilai koefisien α lebih besar dari 0,6 maka variabel X_3 reliabel.

4.3.2.4 Variabel Tekanan Keluarga (X_4)

Tabel 4.15

Uji Validitas Internal Pada Variabel Tekanan Keluarga (r hasil > 0,181 ; α > 0,6)

Indikator	R korelasi	Keterangan
TK-KEL1	0,4245	Valid
TK-KEL2	0,5494	Valid
TK-KEL3	0,4001	Valid
TK-KEL4	0,2250	Valid
TK-KEL5	0,3326	Valid
TK-KEL6	0,3697	Valid
Reliability Coefficients N sampel = 118 ; N Item = 6 ; Alpha = 0,6461		

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

Hasil pengujian validitas pada variabel Tekanan Keluarga menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r korelasi lebih besar dari 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Tekanan Pekerjaan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai alpha sebesar 0,6461, oleh karena itu nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel X_4 reliabel.

4.3.2.5 Variabel Keterlibatan Keluarga (X_5)

Tabel 4.16

Uji Validitas Internal Pada Variabel Keterlibatan Keluarga (r hasil > 0,181 ; α > 0,6)

Indikator	r korelasi	Keterangan
LB-KEL1	0,7244	Valid
LB-KEL2	0,7316	Valid
LB-KEL3	0,7765	Valid
LB-KEL4	0,8009	Valid
LB-KEL5	0,7963	Valid
Reliability Coefficients N sampel = 118 ; N Item = 5 ; Alpha = 0,9062		

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

Hasil pengujian validitas pada variabel Tekanan Pekerjaan menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r korelasi lebih besar dari 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Keterlibatan Keluarga adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai alpha sebesar 0,9062, oleh karena itu nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel X_3 reliabel.

4.3.2.6 Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga (X_6)

Tabel 4.17

Uji Validitas Internal Pada Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga
($r \text{ hasil} > 0,181$; $\alpha > 0,6$)

Indikator	r korelasi	Keterangan
KK-PK1	0,3902	Valid
KK-PK2	0,6036	Valid
KK-PK3	0,4603	Valid
KK-PK4	0,3620	Valid
KK-PK5	0,5398	Valid
Reliability Coefficients N sampel = 118 ; N Item = 5 ; Alpha = 0,7086		

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

Hasil pengujian validitas pada variabel Konflik Pekerjaan Keluarga menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r korelasi lebih besar dari 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Konflik Pekerjaan Keluarga adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai alpha sebesar 0,7086, oleh karena itu nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel X_6 reliabel.

4.3.2.7 Variabel Kepuasan Pekerjaan (Y_1)

Tabel 4.18

Uji Validitas Internal Pada Variabel Kepuasan Pekerjaan (r hasil $> 0,181$; $\alpha > 0,6$)

Indikator	r korelasi	Keterangan
PUAS-P1	0,5745	Valid
PUAS-P2	0,4500	Valid
PUAS-P3	0,5804	Valid
PUAS-P4	0,2962	Valid
PUAS-P5	0,6580	Valid
Reliability Coefficients N sampel = 118 ; N Item = 5 ; Alpha = 0,7409		

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

Hasil pengujian validitas pada variabel Kepuasan Pekerjaan menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r korelasi lebih besar dari 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Pekerjaan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai alpha sebesar 0,7409 , oleh karena itu nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel Y_1 reliabel.

4.3.2.8 Variabel Kepuasan Keluarga (Y_2)

Tabel 4.19

Uji Validitas Internal Pada Variabel Kepuasan Keluarga (r hasil $> 0,181$; $\alpha > 0,6$)

Indikator	r korelasi	Keterangan
PUAS-K1	0,6870	Valid
PUAS-K2	0,5096	Valid
PUAS-K3	0,6687	Valid
PUAS-K4	0,6013	Valid
PUAS-K5	0,7567	Valid
PUAS-K6	0,5317	Valid
Reliability Coefficients N sampel = 118 ; N Item = 6 ; Alpha = 0,8141		

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

Hasil pengujian validitas pada variabel Tekanan Keluarga menunjukkan seluruh indikator mempunyai nilai r korelasi lebih besar dari 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Keluarga adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai α sebesar 0,8141, oleh karena itu nilai koefisien α lebih besar dari 0,6 maka variabel Y_2 reliabel.

Dari keseluruhan hasil validitas dan reliabilitas diatas menunjukkan bahwa analisis terhadap hubungan-hubungan antar variabel telah mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa saja yang diukur dan telah menunjukkan kesahihan dengan hasil validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat ketentuan ($r \text{ hasil} > 0,181$; $\alpha > 0,6$) dalam setiap item pernyataannya. Dari hasil r tertinggi yaitu 0,8009 pada item pernyataan $X_{5,4}$ dan hasil r terendah yaitu 0,2967 pada item pernyataan $Y_{1,4}$, sedangkan untuk hasil α tertinggi yaitu 0,9062 pada variabel keterlibatan keluarga dan hasil α terendah yaitu 0,6461 pada variabel tekanan keluarga.

4.3.3 Evaluasi Outlier Data

Outlier dievaluasi dengan cara membandingkan standar deviasi dengan Mean, dengan syarat $SD < \text{mean}$. Berdasarkan lampiran 5 dapat diketahui nilai $SD < \text{Mean}$ untuk semua variabel, sehingga seluruh data tidak terdapat outlier. (Solimun, 2002:53)

4.3.4 Normalitas

Asumsi distribusi normal menurut Solimun (2002:53) dapat dipenuhi dengan jumlah sampel yang lebih besar dari 30. Asumsi yang melandasi adalah teori central limit. Berdasarkan asumsi central limit theory tersebut jika data lebih besar dari 30 atau semakin besar data maka distribusi data akan mendekati distribusi normal. Namun untuk mengevaluasi secara lebih detail dilakukan juga pengujian normalitas data dengan menggunakan uji skewness dan kurtosis. Standar yang digunakan untuk uji normalitas data adalah antara $\pm 2,58$

Tabel 4.20

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Item	Normalitas Univariat	
		CR Skewness	CR Kurtosis
Tekanan Pekerjaan (X_1)	tk-pk1	1,042	-0,218
	tk-pk2	1,568	-0,261
	tk-pk3	0,445	-1,155
	tk-pk4	2,141	0,946
	tk-pk5	1,659	0,024
	tk-pk6	-0,645	-0,553
Keterlibatan Pekerjaan (X_2)	lb-pk1	-1,347	-1,375
	lb-pk2	-2,883	1,170
	lb-pk 3	-1,758	0,363
	lb-pk4	-2,162	2,318
	lb-pk5	-1,243	-2,326
Konflik Keluarga Pekerjaan (X_3)	kk-kp1	-4,285	6,288
	kk-kp2	-3,490	3,031
	kk-kp3	-1,138	1,788
	kk-kp4	0,667	-1,576
	kk-kp5	-2,091	1,158
Tekanan Keluarga (X_4)	tk-ke1	-1,636	0,651
	tk-ke2	-3,321	3,773
	tk-ke3	-3,071	4,035
	tk-ke4	-2,432	0,859
	tk-ke5	1,478	-0,589
	tk-ke6	-4,665	4,953
Keterlibatan Keluarga (X_5)	lb-ke1	-2,669	0,428
	lb-ke2	-3,853	3,401
	lb-ke3	-3,872	3,033
	lb-ke4	-4,101	4,835
	lb-ke5	-4,910	3,296
Konflik Pekerjaan Keluarga (X_6)	kk-pk 1	-0,830	-1,813
	kk-pk 2	3,419	2,529
	kk-pk 3	1,250	2,237
	kk-pk 4	0,850	-0,434
	kk-pk 5	-0,102	-0,731
Kepuasan Pekerjaan (Y_1)	puas-p1	-1,830	0,296
	puas-p2	-2,967	4,336
	puas-p3	-0,827	-0,715
	puas-p4	-2,528	-0,119
	puas-p5	-0,164	-0,541
Kepuasan Keluarga (Y_2)	puas-k1	0,544	-2,619
	puas-k2	-0,477	-1,221
	puas-k3	1,525	-4,172
	puas-k4	-0,605	-1,337
	puas-k5	1,842	-4,052
	puas-k6	1,115	0,050

Sumber: Data diolah (lampiran 5)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil uji secara univariat nilai CR dari skewness ada yang tidak berada diantara $\pm 2,58$ ($-2,58 \leq CR \leq 2,58$) tetapi nilai CR dari kurtosis masih memenuhi begitu juga sebaliknya. Meskipun dari hasil pengujian CR skewness dan kurtosis tidak seluruhnya memenuhi persyaratan kurang dari 2,58 namun sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Solimun (2002:53) bahwa asumsi distribusi normal ini dapat mengikuti kaidah central limit theorem, yang artinya distribusi akan mendekati normal apabila melebihi dari jumlah minimal 30. Karena jumlah sampel pada penelitian ini lebih dari 30 maka kaidah central limit theorem dapat dijadikan penguat bahwa data masih diterima untuk dilanjutkan untuk pengujian *Structural Equation Modelling*.

4.3.5 Analisis Model Pengukuran

4.3.5.1 Evaluasi terhadap indikator yang menyimpang

Pada tahap analisis model pengukuran ini dilakukan dengan cara confirmatory factor analysis (CFA) untuk mengetahui ketepatan indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk. Analisis ini dilakukan dengan software AMOS 4.01 dengan metode Maximum Likelihood Estimation (MLE). Pada pengukuran awal ini semua variabel independen dibebaskan untuk berkorelasi satu dengan yang lain, agar dapat diketahui validitas konstruk yang digunakan (Hair et al., 1995). Ketepatan indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk tertentu dapat ditelusuri dengan analisis validitas konvergen maupun validitas deskriminan konstruk.

Analisis validitas konstruk merupakan analisis pertama dilakukan. Dari hasil validitas konstruk dapat diketahui apakah terdapat estimasi yang melampaui batas yang ditentukan. Evaluasi terhadap nilai yang melampaui batas dapat diketahui dari nilai goodness of fit index yang belum mencapai standar fit model. Jika terdapat estimasi yang melampaui batas maka perlu dilakukan eliminasi terhadap indikator dari variabel tersebut. Setelah itu dilakukan estimasi ulang. Apabila dalam melakukan estimasi dengan mengeliminasi indikator, nilai goodness of fit index dari beberapa parameter menunjukkan fit maka dapat dikatakan bahwa model telah memenuhi persyaratan.

Dasar teori yang melandasi hal tersebut adalah didasarkan pada pendapat Kelloway (1998) yaitu memperoleh kesesuaian yang baik maka indikator yang menimbulkan nilai melampaui batas tersebut harus dieliminasi. Dengan demikian perlu untuk dilakukan spesifikasi model ulang pada model yang mengeluarkan item – item atau indikator yang tersebut di atas. Spesifikasi model tersebut dapat diterima, apabila terdapat kesesuaian antara model dengan data yang ditunjukkan dengan sekurang – kurangnya 2 kriteria goodness of fit test terpenuhi.

Menurut Hair et al. (1995:639) hasil estimasi yang melebihi batas yang ditentukan biasanya tampil dalam bentuk :

1. Varians kesalahan negatif atau varians kesalahan yang tidak signifikan bagi konstruk yang digunakan
2. Koefisien yang terstandarisasi melebihi atau mendekati 1.

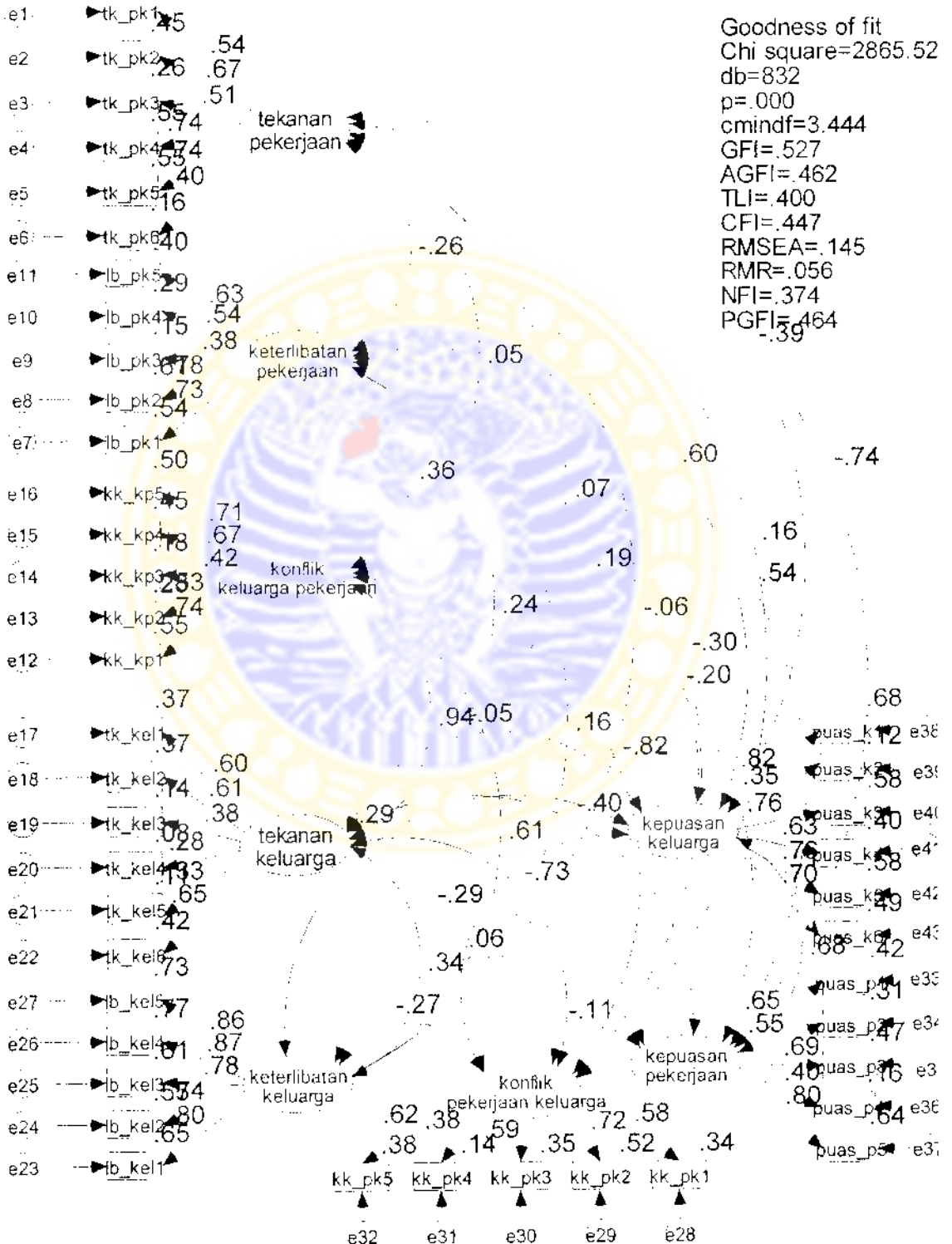
3. Standar error yang besar.

Sedangkan menurut Kelloway (1998) hasil estimasi yang melebihi batas akan tampak dengan nilai *standardized residual covariances* yang melebihi nilai 2. Pada penelitian ini menggunakan parameter dari Kelloway yaitu melihat *standardized residual covarians* lebih dari 2.

Berikut adalah hasil pengujian *measurement model* :



Gambar 4.2
Hasil pengujian measurement model sebelum eliminasi



Untuk memastikan bahwa pengujian tersebut mengandung nilai standardized residual lebih dari dua dapat diamati dengan parameter goodness of fit index atau kesesuaian model. Kesesuaian model adalah derajat kesesuaian antara estimasi model dengan input matriks data penelitian.

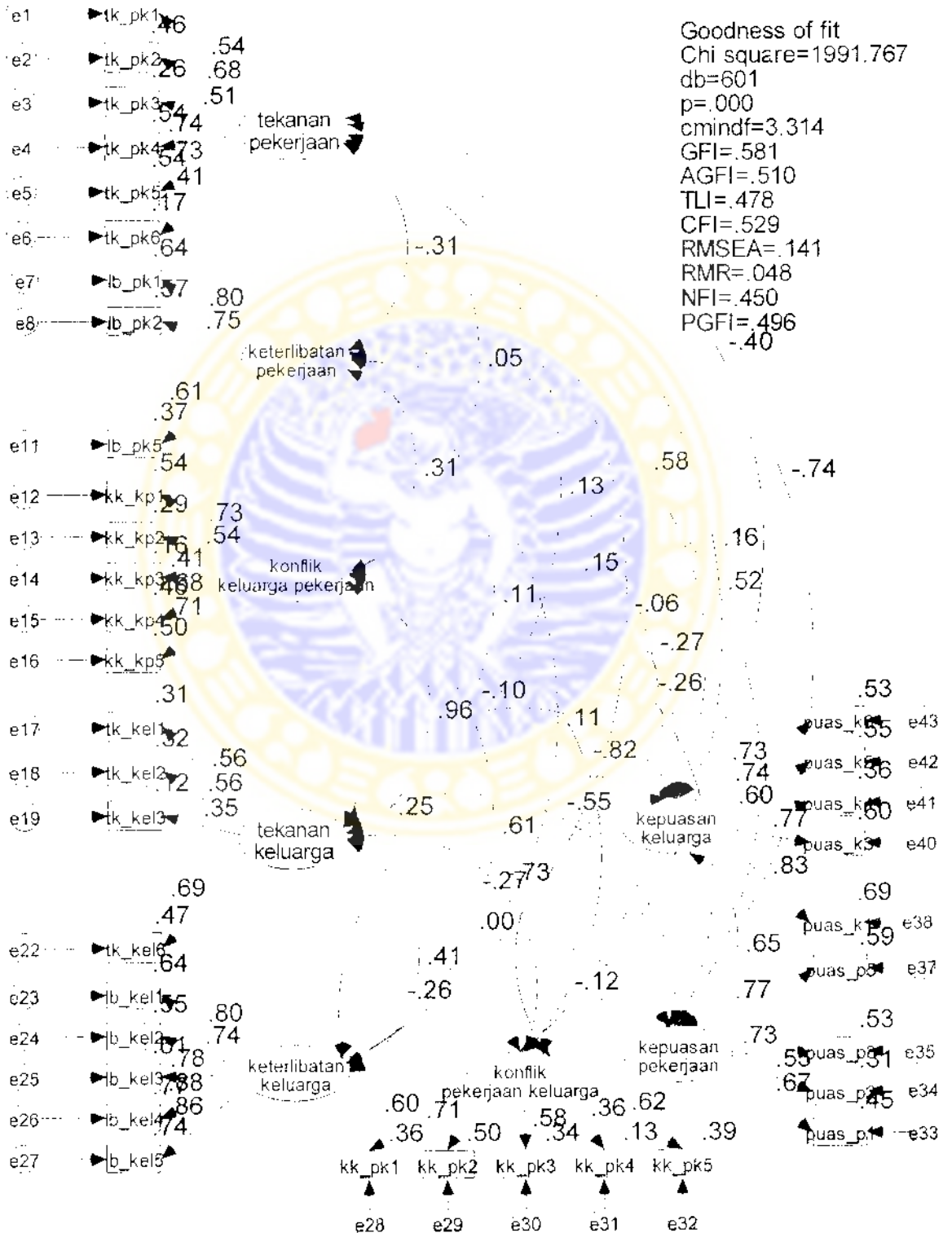
Berikut adalah hasil evaluasi kesesuaian model atau goodness of fit index pada pengujian measurement model :

Tabel 4.21
Goodness Of Fit Model Sebelum Eliminasi

Kreteria fit model	Nilai fit model	Standar	Keterangan
Chi square	371,119	Kecil	
P / Signifikasi	0,000	> 0,05	Tidak fit
RMR	0,056	< 0,05	Tidak Fit
GFI	0,865	> 0,9	Tidak fit
Adjusted GFI	0,527	> 0,9	Tidak fit
Parsimony-adjusted GFI	0,464	> 0,9	Tidak fit
Normed fit index	0,374	> 0,9	Tidak Fit
Tucker-Lewis index	0,400	> 0,9	Tidak Fit
Comparative fit index	0,447	> 0,9	Tidak Fit
RMSEA	0,145	< 0,08	Tidak fit

Tabel menunjukkan bahwa belum terdapat parameter yang memenuhi fit model sehingga perlu dilakukan eliminasi pada indikator yang melampaui batas. Eliminasi tersebut dilakukan pada indikator $X_{2,3}$; $X_{2,4}$; $X_{4,4}$; $X_{4,5}$; $Y_{1,4}$; $Y_{2,2}$ dan $Y_{2,3}$. Setelah dieliminasi maka model menjadi sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil pengujian measurement model setelah dieliminasi



Berikut adalah hasil evaluasi kesesuaian model atau goodness of fit index pada pengujian measurement model setelah membuang indikator kepuasan :

Tabel 4.22

Goodness Of Fit Model Setelah Eliminasi

Kreteria fit model	Nilai fit model	Standar	Keterangan
Chi square	1991,767	Besar	
P	0,000	> 0,05	Tidak fit
RMR	0,048	≤ 0,05	Fit
GFI	0,581	> 0,9	Tidak fit
Adjusted GFI	0,510	> 0,9	Tidak fit
Parsimony-adjusted GFI	0,496	> 0,9	Tidak fit
Normed fit index	0,450	> 0,9	Tidak Fit
Tucker-Lewis index	0,478	> 0,9	Tidak Fit
Comparative fit index	0,529	> 0,9	Tidak Fit
RMSEA	0,141	< 0,08	Tidak fit

Tabel menunjukkan bahwa terdapat 7 parameter fit model telah melampaui nilai cut off yaitu pada parameter GFI, AGFI, RMSEA, NFI, IFI, TLI, dan CFI. Sedangkan ditinjau dari parameter RMR telah memenuhi asumsi fit model karena mempunyai nilai kurang dari atau sama dengan 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan measurement model atau model pengukuran telah fit. Meskipun hanya ada satu parameter yang fit model namun mengacu dari pendapat Solimun “mengacu pada prinsip parsimony dan rules of thumb apabila ada 1 atau 2 parameter fit model maka model dikatakan baik” (Solimun, 2002 : 55)

4.3.5.2 Validitas konstruk (Construct Validity)

Ketepatan indikator dalam mengukur konstruk dapat ditelusuri melalui analisis validitas konstruk-konstruk yang digunakan. Validitas konstruk adalah bentuk validitas yang dapat mengetahui konstruk apa yang diukur oleh skala tertentu (Maholtra, 1996 : 307). Melalui validitas konstruk dapat diketahui sesuai tidaknya indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan oleh peneliti. Validitas konstruk dapat dilihat dengan melalui validitas konvergen atau validitas diskriminan.

4.3.5.3. Validitas konvergen (Convergent validity)

Validitas konvergen adalah seberapa jauh item berkorelasi positif dengan item lainnya yang mengukur konstruk yang sama (Maholtra, 1996 : 307). Validitas konvergen ini dapat dilihat dari muatan konstruk setiap indicator dalam satu skala. Besarnya muatan factor yang dimiliki oleh masing-masing indikator yang dapat dianggap signifikan untuk dapat mengukur konstruk adalah bila besarnya muatannya ≥ 0.5 (Hair et al., 1995 : 385).

Sedangkan menurut Ferdinand (2002 : 187) validitas konvergen juga dapat diketahui dari parameter bahwa nilai critical ratio lebih besar dari dua kali standar error. Jika hal ini terjadi maka indikator tersebut secara valid mengukur apa yang seharusnya diukur dalam model yang disajikan. Pada penelitian ini menggunakan parameter yang kedua yaitu berdasarkan nilai CR dan standar error.

Tabel 4.23

Uji Validitas Konvergen

Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P Label
tk_pk6	<--	tekanan_pekerjaan	1.000			
tk_pk5	<--	tekanan_pekerjaan	1.844	0.456	4.048	0.000 par 1
tk_pk4	<--	tekanan_pekerjaan	1.792	0.443	4.049	0.000 par-2
tk_pk3	<--	tekanan_pekerjaan	1.496	0.424	3.526	0.000 par-3
tk_pk2	<--	tekanan_pekerjaan	1.609	0.408	3.943	0.000 par-4
tk_pk1	<--	tekanan_pekerjaan	1.348	0.372	3.620	0.000 par-5
tk_kel6	<--	tekanan_keluarga	1.000			
tk_kel3	<--	tekanan_keluarga	0.494	0.139	3.553	0.000 par-6
tk_kel2	<--	tekanan_keluarga	0.811	0.142	5.691	0.000 par-7
tk_kel1	<--	tekanan_keluarga	0.866	0.153	5.659	0.000 par-8
lb_pk5	<--	keterlibatan_pekerjaan	1.000			
lb_pk2	<--	keterlibatan_pekerjaan	1.069	0.181	5.895	0.000 par-9
lb_pk1	<--	keterlibatan_pekerjaan	1.326	0.220	6.028	0.000 par-10
kk_kp5	<--	konflik_keluarga pekerjaan	1.000			
kk_kp4	<--	konflik_keluarga pekerjaan	1.133	0.161	7.015	0.000 par-11
kk_kp3	<--	konflik_keluarga pekerjaan	0.490	0.117	4.202	0.000 par-12
kk_kp2	<--	konflik_keluarga pekerjaan	0.723	0.130	5.574	0.000 par-13
kk_kp1	<--	konflik_keluarga pekerjaan	0.964	0.128	7.547	0.000 par-14
lb_kel5	<--	keterlibatan_keluarga	1.000			
lb_kel4	<--	keterlibatan_keluarga	0.936	0.077	12.201	0.000 par-15
lb_kel3	<--	keterlibatan_keluarga	0.929	0.092	10.070	0.000 par-16
lb_kel2	<--	keterlibatan_keluarga	0.866	0.093	9.350	0.000 par-17
lb_kel1	<--	keterlibatan_keluarga	0.986	0.093	10.575	0.000 par-18
kk_pk5	<--	konflik_pekerjaan keluarga	1.000			
kk_pk4	<--	konflik_pekerjaan keluarga	0.589	0.171	3.448	0.001 par-19
kk_pk3	<--	konflik_pekerjaan keluarga	0.748	0.145	5.155	0.000 par-20
kk_pk2	<--	konflik_pekerjaan keluarga	1.111	0.186	5.966	0.000 par-21
kk_pk1	<--	konflik_pekerjaan keluarga	1.009	0.191	5.272	0.000 par-22
puas_p5	<--	kepuasan_pekerjaan	1.000			
puas_p3	<--	kepuasan_pekerjaan	1.143	0.144	7.940	0.000 par-38
puas_p2	<--	kepuasan_pekerjaan	0.729	0.124	5.878	0.000 par-39
puas_p1	<--	kepuasan_pekerjaan	1.084	0.149	7.290	0.000 par-40
puas_k6	<--	kepuasan_keluarga	1.000			
puas_k5	<--	kepuasan_keluarga	0.970	0.128	7.576	0.000 par-41
puas_k4	<--	kepuasan_keluarga	0.929	0.150	6.176	0.000 par-42
puas_k3	<--	kepuasan_keluarga	1.017	0.129	7.886	0.000 par-43
puas_k1	<--	kepuasan_keluarga	1.154	0.137	8.441	0.000 par-44

Sumber: Data diolah (lampiran 5)

Tabel menunjukkan bahwa masing – masing indikator mempunyai nilai CR yang melebihi nilai 2 SE sehingga dapat dikatakan bahwa indikator merupakan bagian dari konstruk dari masing – masing variabel. Dengan demikian variabel manifest atau variabel obserb merupakan indikator penyusun untuk masing – masing variabel laten.

4.3.5.4. Validitas Diskriminan (*Discriminant validity*)

Disamping validitas konvergen, validitas konstruk yang digunakan juga dapat diketahui melalui kemampuan indikator dalam mengukur konstruk yang berbeda satu sama lainnya (*discriminant validity*). Analisis atas validitas diskriminan perlu dilakukan agar skala yang digunakan tidak memiliki dua konstruk yang mengukur hal yang sama. Untuk mengetahui apakah dua konstruk mengukur hal yang berbeda, maka korelasi antar konstruk harus lebih kecil dari 0.9. Apabila kolerasi antar kedua konstruk mencapai 0.9 atau lebih maka terjadi multikolinearitas antara konstruk (Hair et al., 1995 : 127).

Tabel 4.24

Uji Validitas Deskriminan

Pola Variabel			Korelasi
tekanan pekerjaan	<-->	keterlibatan pekerjaan	-0.263
Keterlibatan pekerjaan	<-->	konflik keluarga pekerjaan	0.361
tekanan keluarga	<-->	konflik keluarga pekerjaan	0.940
tekanan keluarga	<-->	keterlibatan keluarga	0.337
Keterlibatan keluarga	<-->	konflik pekerjaan keluarga	-0.269
tekanan pekerjaan	<-->	konflik keluarga pekerjaan	0.053
tekanan pekerjaan	<-->	tekanan keluarga	0.071
tekanan pekerjaan	<-->	keterlibatan keluarga	-0.06
tekanan pekerjaan	<-->	konflik pekerjaan keluarga	0.156
tekanan keluarga	<-->	keterlibatan pekerjaan	0.238
Keterlibatan pekerjaan	<-->	keterlibatan keluarga	0.162
Keterlibatan pekerjaan	<-->	konflik pekerjaan keluarga	-0.297
konflik keluarga pekerjaan	<-->	keterlibatan keluarga	0.606
konflik keluarga pekerjaan	<-->	konflik pekerjaan keluarga	-0.822
tekanan keluarga	<-->	konflik pekerjaan keluarga	-0.734
tekanan pekerjaan	<-->	kepuasan keluarga	-0.394
Keterlibatan pekerjaan	<-->	kepuasan keluarga	0.595
konflik keluarga pekerjaan	<-->	kepuasan keluarga	0.187
tekanan keluarga	<-->	kepuasan keluarga	-0.054
Keterlibatan keluarga	<-->	kepuasan keluarga	0.286
konflik pekerjaan keluarga	<-->	kepuasan keluarga	-0.291
tekanan pekerjaan	<-->	kepuasan pekerjaan	-0.736
Keterlibatan pekerjaan	<-->	kepuasan pekerjaan	0.544
tekanan keluarga	<-->	kepuasan pekerjaan	-0.403
Keterlibatan keluarga	<-->	kepuasan pekerjaan	0.057
konflik pekerjaan keluarga	<-->	kepuasan pekerjaan	-0.114
kepuasan pekerjaan	<-->	kepuasan keluarga	0.676
konflik keluarga pekerjaan	<-->	kepuasan pekerjaan	-0.201

Sumber: Data diolah (lampiran 5)

Apabila terdapat **tiga konstruk** yang memiliki koefisien korelasi tinggi (≥ 0.9) maka perlu dianalisis lebih jauh apakah ketiga konstruk tersebut mengukur hal yang sama. Perbedaan dua konstruk dapat diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi dua konstruk tersebut dengan varians masing-masing konstruk. Namun dari hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk yang mempunyai nilai lebih dari 0,9 hanya satu yaitu tekanan keluarga dengan konflik keluarga pekerjaan, sedangkan konstruk yang lainnya dibawah dari nilai 0,9 maka dapat dikatakan seluruh konstruk tidak terkena asumsi multikolinieritas atau dengan kata lain masing – masing mempunyai kemampuan dalam mengukur konstruk yang berbeda (*discriminant validity*).

4.3.5.5 Reliabilitas Konstruk

Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas dari alpha merupakan pengujian yang bersifat unidimensi. Oleh karena dalam pengujian SEM juga ditekankan adanya pengujian multidimensi maka juga dilakukan pengukuran reliabilitas konstruk secara multidimensi. Sebab meskipun secara unidimensi terdapat konsistensi tidak menutup kemungkinan secara multivariat tidak terjadi konsistensi (Hair et al., 1995 : 641). Dalam uji reliabilitas konstruk akan membuktikan bahwa konstruk atau indikator tersebut membangun variabel penelitian. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah :

$$\text{Construct - reliability} = \frac{(\sum \text{Standardize Loading})^2}{(\sum \text{Standardize Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan :

- Standardized loading adalah nilai *standardized* pada hasil pengujian.
- $\Sigma \epsilon_j$ adalah measurement error kesalahan pengukuran) dari tiap indikator.
Measurement error diukur dari $1 - (\text{reliabilitas indikator})^2$.

Hasil perhitungan selengkapnya untuk nilai reliabilitas konstruk selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25
Hasil perhitungan reliabilitas konstruk

Variabel	Item	Standar Loading (λ)	Measurement Error [$1 - (\lambda)^2$]	Reliabilitas Konstruk
Tekanan Pekerjaan	tk-pk1	0.544	0.704064	0.7776315
	tk-pk2	0.675	0.544375	
	tk-pk3	0.514	0.735804	
	tk-pk4	0.735	0.459775	
	tk-pk5	0.735	0.459775	
	tk-pk6	0.411	0.831079	
	Σ	3.614	3.734872	
Keterlibatan Pekerjaan	lb_pk1	0.802	0.356796	0.7671798
	lb_pk2	0.754	0.431484	
	lb_pk5	0.607	0.631551	
	Σ	2.163	1.419831	
Konflik Keluarga Pekerjaan	kk_kp1	0.735	0.459775	0.7560084
	kk_kp2	0.54	0.7084	
	kk_kp3	0.406	0.835164	
	kk_kp4	0.682	0.534876	
	kk_kp5	0.706	0.501564	
	Σ	3.069	3.039779	
Tekanan Keluarga	tk_kel1	0.56	0.6864	0.6262226
	tk_kel2	0.563	0.683031	
	tk_kel3	0.347	0.879591	
	tk_kel6	0.687	0.528031	
	Σ	2.157	2.777053	
Keterlibatan Keluarga	lb_kel1	0.803	0.355191	0.9064930
	lb_kel2	0.74	0.4524	
	lb_kel3	0.778	0.394716	
	lb_kel4	0.878	0.229116	
	lb_kel5	0.857	0.265551	
	Σ	4.056	1.696974	
Konflik Pekerjaan Keluarga	kk_pk1	0.6	0.64	0.7168698
	kk_pk2	0.71	0.4959	
	kk_pk3	0.583	0.660111	
	kk_pk4	0.365	0.866775	
	kk_pk5	0.622	0.613116	
	Σ	2.88	3.275902	
Kepuasan Pekerjaan	Puas p1	0.673	0.547071	0.7774229
	Puas p2	0.553	0.694191	
	Puas p3	0.726	0.472924	
	Puas p5	0.77	0.4071	
	Σ	2.722	2.121286	
Kepuasan Keluarga	Puas k1	0.831	0.309439	0.8591972
	Puas k3	0.772	0.404016	
	Puas k4	0.604	0.635184	
	Puas k5	0.741	0.450919	
	Puas k6	0.728	0.470016	
	Σ	3.676	2.269574	

Sumber: diolah lampiran 5

Hasil pengujian reliabilitas konstrak menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator mempunyai nilai reliabilitas konstrak lebih dari 0,7 dan untuk semua variabel. Sehingga reliabilitas konstrak dari seluruh variabel termasuk kategori baik. Namun ada satu variabel yang mempunyai nilai kurang dari 0,7, yaitu 0,6262226. Dari kriteria yang disampaikan Kline (1998) nilai reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,9 dikategorikan sempurna, jika lebih besar atau sama dengan 0,8 termasuk kategori sangat baik, dan jika lebih besar atau sama dengan 0,7 maka termasuk kategori baik. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,6 maka masih termasuk kategori cukup baik. Dengan demikian hasil penelitian ini hampir seluruhnya mempunyai nilai reliabilitas konstrak baik.

4.3.6 Analisis Model Struktural (*Structural Model*)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu akan dilakukan estimasi atas model struktur yang diajukan serta evaluasi atas kesesuaian model dengan input data. Modifikasi atas model struktur akan dilakukan bila model yang diajukan belum dapat mencapai kesesuaian dengan input matriks. Modifikasi pada tahap structural model berbeda dengan pada saat tahap measurement model. Pada tahap measurement model, modifikasi dilakukan dengan mengeliminasi indikator atau variabel obserb atau variabel manifest. Sedangkan pada tahap structural model, modifikasi dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar error dari indikator, korelasi antar variabel, yang dilakukan sesuai dengan saran modifikasi dan

kesesuaian teori. Setelah dinyatakan fit model maka interpretasi pada uji hipotesis serta persamaan matematis dapat dilakukan. Pada saat fit model akan terjadi perubahan variabel yang berpengaruh atau signifikan antara sebelum dengan sesudah modifikasi. Berikut adalah hasil uji structural model selengkapnya :

4.3.6.1. Analisis Kesesuaian Model

Setelah estimasi yang diperoleh dari model pengukuran mengarah pada kesimpulan bahwa model pengukuran memiliki kesesuaian model, serta konstruk yang digunakan memiliki reliabilitas dan validitas yang baik maka selanjutnya dilakukan analisis atas model structural yang diajukan.

Pada pengujian model structural juga memungkinkan untuk dilakukan modifikasi. Modifikasi atas model dilakukan terhadap model yang belum memberikan indeks kesesuaian yang baik (Hair et al., 1995). Apabila indeks kesesuaian belum tercapai maka koefisien jalur (path coefficient) antar konstruk juga belum dapat dianalisis. Modifikasi dilakukan atas dasar indeks modifikasi dari hasil estimasi yang dilakukan. Estimasi dilakukan secara bertahap, dengan menambahkan satu jalur baru pada setiap modifikasi, sampai akhirnya tercapai kesesuaian model yang diharapkan.

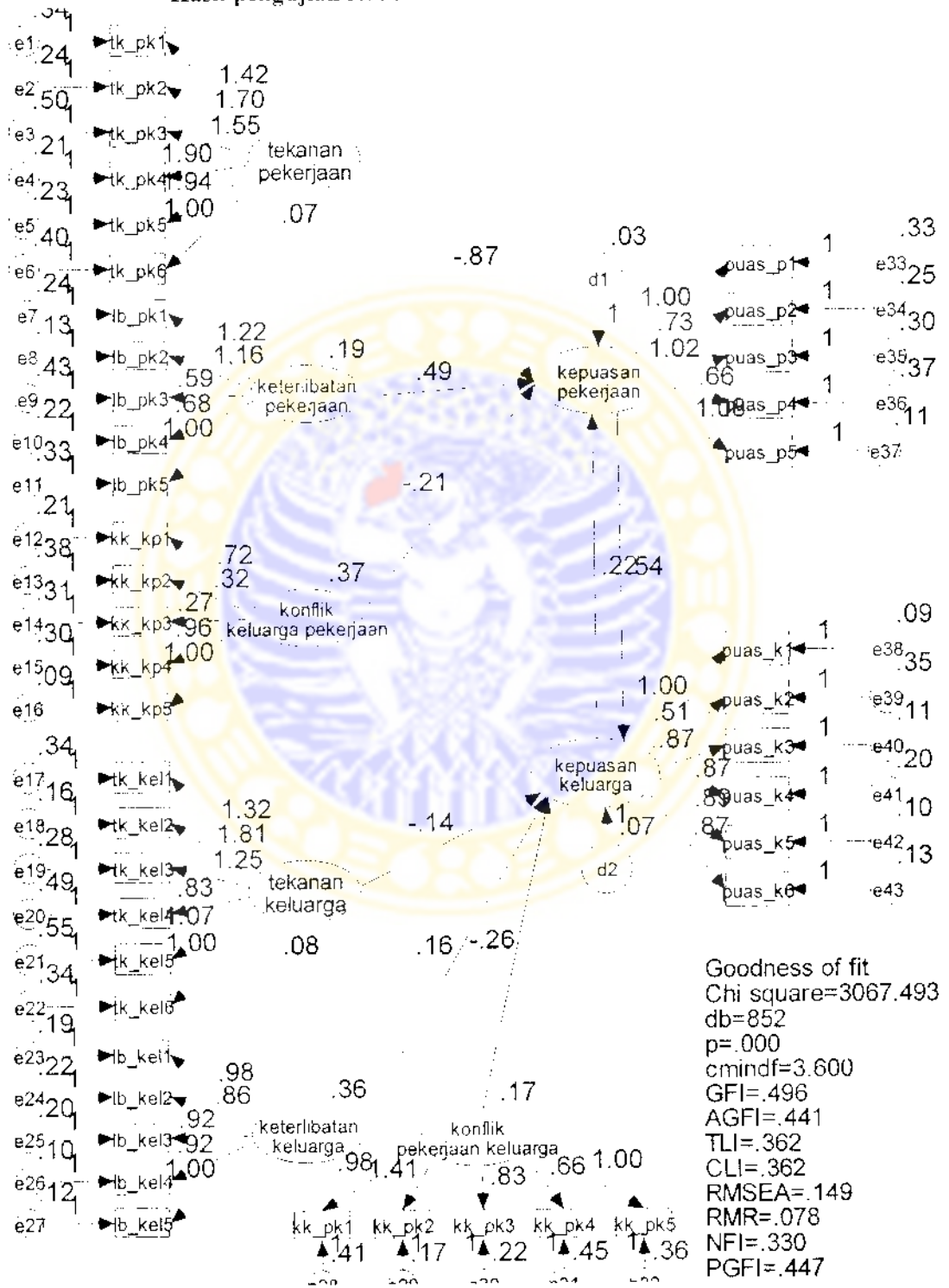
Namun demikian perlu diingat bahwa modifikasi ini dilakukan tidak hanya berdasarkan pertimbangan statistic saja tetapi juga harus didasarkan teori yang dapat menunjang (Anderson & Gerbing, 1988 : 417). Apabila model memiliki konstruk yang konvergen dan memberikan hasil yang memadai, tetapi tidak menunjukkan

indeks kesesuaian yang baik maka ada sejumlah modifikasi yang dapat dilakukan. Kemungkinan modifikasi tersebut dapat berupa penambahan path, penambahan kovarians antar konstruk, atau menghubungkan kesalahan pengukuran dua indikator konstruk yang sama.

Dari hasil estimasi terhadap model struktural pada diperoleh hasil seperti pada gambar berikut :



Gambar 4.4
Hasil pengujian structural model sebelum modifikasi



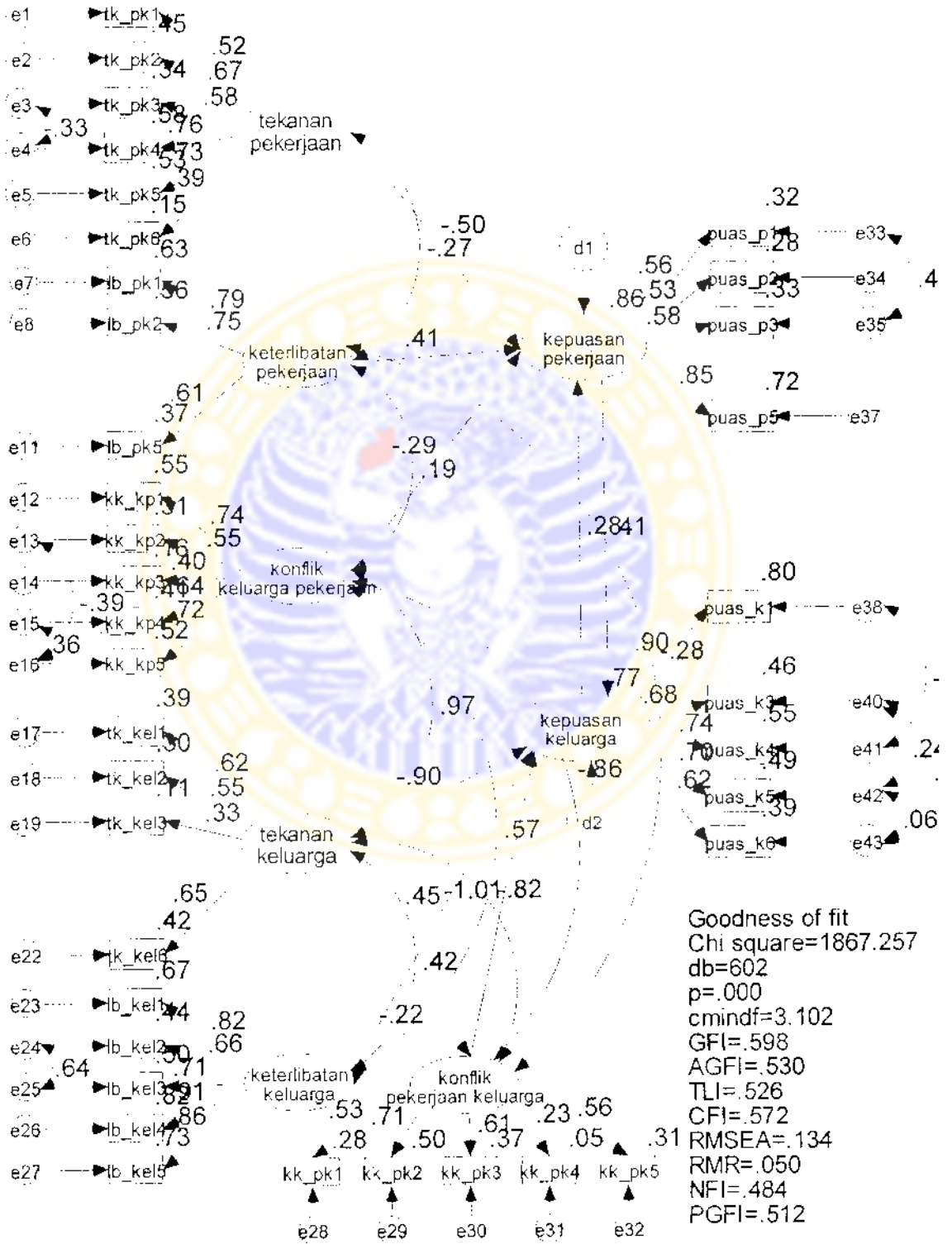
Tabel 4.26

Goodness Of Fit Model Sebelum Modifikasi

Kreteria fit model	Nilai fit model	Standar	Keterangan
Chi square	3067,493	Kecil	
P	0,000	> 0,05	Tidak fit
RMR	0,078	$\leq 0,05$	Tidak fit
GFI	0,496	> 0,9	Tidak fit
Adjusted GFI	0,441	> 0,9	Tidak fit
Normed fit index	0,330	> 0,9	Tidak fit
Tucker-Lewis index	0,362	> 0,9	Tidak fit
Comparative fit index	0,362	> 0,9	Tidak fit
RMSEA	0,149	< 0,08	Tidak fit

Tabel menunjukkan bahwa belum terdapat parameter yang memenuhi fit model sehingga perlu dilakukan modifikasi dengan melakukan korelasi antara konstruk atau variabel yang relevan. Saran modifikasi dengan melakukan korelasi ini dapat dilihat pada output modification index. Pertimbangan modifikasi disesuaikan dengan teori dan syarat yang sudah ditentukan.

Gambar 4.5 Hasil pengujian structural model setelah modifikasi



Berdasarkan pengujian structural model dapat dianalisis kesesuaian model untuk memastikan apakah model masih perlu dilakukan modifikasi ataukah tidak. Berikut adalah hasil evaluasi kesesuaian model :

Tabel 4.27

Goodness Of Fit Model Setelah Modifikasi

Kriteria fit model	Nilai fit model	Standar	Keterangan
Chi square	1867,257	Kecil	
P	0,000	> 0,05	Tidak fit
RMR	0,05	≤ 0,05	Fit
GFI	0,598	> 0,9	Tidak fit
Adjusted GFI	0,530	> 0,9	Tidak fit
Normed fit index	0,484	> 0,9	Tidak fit
Tucker-Lewis index	0,526	> 0,9	Tidak fit
Comparative fit index	0,572	> 0,9	Tidak fit
RMSEA	0,134	< 0,08	Tidak fit

Tabel menunjukkan bahwa terdapat 7 parameter fit model telah melampaui nilai cut off yaitu pada parameter GFI, AGFI, RMSEA, NFI, IFI, TLI, dan CFI. Sedangkan ditinjau dari parameter RMR telah memenuhi asumsi fit model karena mempunyai nilai kurang dari atau sama dengan 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan struktural model atau model pengukuran telah fit. Meskipun hanya ada satu parameter yang fit model namun mengacu dari pendapat Solimun “mengacu pada prinsip parsimony dan *rules of thumb* apabila ada 1 atau 2 parameter fit model maka model dikatakan baik” (Solimun, 2005:55)

Setelah asumsi fit model terpenuhi maka uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai CR atau signifikansinya.

4.3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesa penelitian akan dilakukan berdasarkan hasil estimasi model struktural. Kreteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan nilai CR dengan 1,96. Jika nilai CR lebih besar dari 1,96 maka terdapat pengaruh variabel eksogen terhadap endogen atau endogen terhadap endogen yang lain, dan hipotesis penelitian (H1) diterima
2. Membandingkan nilai signifikansi hasil perhitungan dengan 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka terdapat pengaruh variabel eksogen terhadap endogen atau endogen terhadap endogen yang lain, dan hipotesis penelitian (H1) diterima

Berikut adalah tabel selengkapnya hasil pengujian hipotesis penelitian :

Tabel 4.28

Pengujian Hipotesis

	Pengaruh	Estimasi	Standardized	CR	P/Sig
kepuasan pekerjaan	<- tekanan pekerjaan	-0.771	-0.505	-3.222	0.001
kepuasan pekerjaan	<- keterlibatan pekerjaan	0.381	0.407	3.288	0.001
kepuasan pekerjaan	<- konflik keluarga pekerjaan	-0.242	-0.290	-3.328	0.001
kepuasan keluarga	<- tekanan keluarga	-0.974	-0.895	-2.535	0.011
kepuasan keluarga	<- keterlibatan keluarga	0.343	0.455	3.347	0.001
kepuasan keluarga	<- konflik pekerjaan keluarga	-1.125	-1.066	-2.913	0.004
kepuasan pekerjaan	<- kepuasan keluarga	0.252	0.280	2.442	0.015
kepuasan keluarga	<- kepuasan pekerjaan	0.459	0.414	3.649	0.000

Sumber: Data diolah (lampiran 5)

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan SEM sebagai berikut:

$$1. \quad Y1 = \gamma1X1 + \gamma2X2 + \gamma3X3$$

$$Y1 = -0,505 X1 + 0,407 X2 - 0,290 X3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa ada 2 variabel yang mempunyai koefisien bertanda negatif yaitu variabel Tekanan Pekerjaan dan Konflik Keluarga Pekerjaan, dan yang bertanda positif yaitu variabel Keterlibatan Pekerjaan. Tanda negatif berarti apabila variabel eksogen ditingkatkan akan menurunkan variabel endogen dan yang bertanda positif apabila variabel eksogen ditingkatkan akan meningkatkan variabel endogen, sehingga:

- a. Apabila variabel tekanan pekerjaan ditingkatkan akan menurunkan variabel kepuasan pekerjaan dan sebaliknya apabila variabel tekanan pekerjaan diturunkan akan meningkatkan variabel kepuasan pekerjaan dengan koefisien SEM -0,505.
- b. Apabila variabel keterlibatan pekerjaan ditingkatkan akan meningkatkan variabel kepuasan pekerjaan dengan koefisien SEM 0,407
- c. Apabila variabel konflik keluarga pekerjaan ditingkatkan akan menurunkan variabel kepuasan pekerjaan dan sebaliknya apabila variabel konflik keluarga pekerjaan diturunkan akan meningkatkan variabel kepuasan pekerjaan dengan koefisien SEM -0,290

$$2. \quad Y2 = \gamma4X4 + \gamma5X5 + \gamma6X6$$

$$Y2 = -0,895 X4 + 0,455X5 - 1,066X6$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa ada 2 variabel yang mempunyai koefisien bertanda negatif yaitu variabel Tekanan Keluarga dan Konflik Pekerjaan Keluarga, dan yang bertanda positif yaitu variabel Keterlibatan Keluarga. Tanda negatif berarti apabila variabel eksogen ditingkatkan akan menurunkan variabel endogen dan yang bertanda positif apabila variabel eksogen ditingkatkan akan meningkatkan variabel endogen, sehingga:

- a. Apabila variabel tekanan keluarga ditingkatkan akan menurunkan variabel kepuasan keluarga dan sebaliknya apabila variabel tekanan pekerjaan diturunkan akan meningkatkan variabel kepuasan keluarga dengan koefisien SEM -0,895.
 - b. Apabila variabel keterlibatan keluarga ditingkatkan akan meningkatkan variabel kepuasan keluarga dengan koefisien SEM 0,455.
 - c. Apabila variabel konflik pekerjaan keluarga ditingkatkan akan menurunkan variabel kepuasan keluarga dan sebaliknya apabila variabel konflik pekerjaan keluarga diturunkan akan meningkatkan variabel kepuasan pekerjaan dengan koefisien SEM -1,066.
3. $Y_1 = \beta_1 Y_2$
- $Y_1 = 0,28 Y_2$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel yang mempunyai koefisien bertanda positif yaitu variabel kepuasan keluarga, yang berarti variabel eksogen ditingkatkan akan meningkatkan variabel endogen,

sehingga Apabila variabel kepuasan keluarga ditingkatkan akan meningkatkan variabel kepuasan pekerjaan dengan koefisien SEM 0,280

4. $Y_2 = \beta_2 Y_1$

$$Y_2 = 0,1414 Y_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel yang mempunyai koefisien bertanda positif yaitu variabel kepuasan keluarga, yang berarti variabel eksogen ditingkatkan akan meningkatkan variabel endogen, sehingga Apabila variabel kepuasan keluarga ditingkatkan akan meningkatkan variabel kepuasan pekerjaan dengan koefisien SEM 0,414.

Setelah dilakukan analisis terhadap koefisien SEM maka tahap berikutnya adalah analisis terhadap pengujian hipotesis dari masing – masing variabel sesuai dengan rumusan hipotesis yang diajukan. Analisis terhadap tabel 4.28 adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif variabel tekanan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu -3,222 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 3,288 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif variabel konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu -3,328 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif variabel tekanan keluarga terhadap kepuasan keluarga. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu -2,535 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,011.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel keterlibatan keluarga terhadap kepuasan keluarga. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 3,347 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.
6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif variabel konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan keluarga. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu -2,913 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004.
7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel kepuasan pekerjaan terhadap kepuasan keluarga. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 3,649 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

8. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel kepuasan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 2,442 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,015.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif variabel tekanan kerja terhadap kepuasan pada pekerjaan. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu -3,222 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Frone dkk. (1994) tentang tingkat tekanan pekerjaan yang tidak sesuai didalam pekerjaannya. Sesuai dengan frekuensi jawaban responden atas tekanan kerja yang tinggi dengan *mean* 2,39 bahwa sebagian karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang terlalu berat, terkadang pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang biasa dilakukan sebelumnya sehingga terjadi kerancuan peran karyawan dalam kegiatan perusahaan. Hal yang sebaiknya dilakukan oleh manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR hendaknya membebaskan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing karyawan dengan cara memberikan otonom/tanggung jawab secara proporsional dengan peran yang telah biasa dilakukan sebelumnya sehingga meminimalkan tingkat kerancuan peran

karyawan pada perusahaan dan memberikan keleluasaan karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kecakapan yang dimiliki.

4.4.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan pada pekerjaan. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 3,288 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Frone dkk. (1994) tentang tingkat keterlibatan pekerjaan yang memihak secara psikologis pada pekerjaan karyawan.

Sesuai dengan frekuensi jawaban responden atas keterlibatan kerja yang tinggi dengan *mean* 3,15 bahwa keterlibatan kerja yang tinggi mampu memberikan efek rasa percaya diri yang tinggi pada karyawan karena merasa bahwa dirinya berguna dan bermanfaat bagi perusahaan dan juga ilmu yang selama ini dimiliki dapat diterapkan melalui keterlibatan kerja seperti kebebasan bereksplorasi dalam pekerjaannya, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selalu terlibat penuh dalam pekerjaannya. Manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR harus mempertahankan hal ini karena dengan partisipasi karyawan dalam perusahaan dapat memberikan sesuatu yang positif pada karyawan yaitu meningkatnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi atau ide-ide yang inovatif bagi perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Konflik Keluarga Pekerjaan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif variabel konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu -3,328 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Frone dkk. (1994) tentang tingkat konflik keluarga-pekerjaan yang terjadi antara kehidupan rumah tangga dan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja.

Frekuensi jawaban responden atas konflik keluarga-pekerjaan rendah dengan *mean* 2,91 dan bukan pada tatanan yang tinggi yang artinya responden mengalami sedikit konflik keluarga pekerjaan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa adanya sedikit konflik keluarga pekerjaan seperti masalah-masalah yang ditimbulkan oleh anak-anak mereka dan waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Maka manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR harus selalu memperhatikan dan pengertian terhadap karyawannya dalam mendelegasikan pekerjaan agar karyawan dapat mempertahankan kehidupan keluarganya menjadi lebih stabil dari sebelumnya dan permasalahan dalam keluarga bisa lebih berkurang pula.

4.4.4 Pengaruh Tekanan Keluarga Terhadap Kepuasan Keluarga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif variabel tekanan keluarga terhadap kepuasan keluarga. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu -2,535 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari

0,05 yaitu sebesar 0,011. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Frone dkk. (1994) tentang tingkat tekanan keluarga yang harus ditanggung oleh seseorang dalam kehidupan keluarganya.

Frekuensi jawaban responden atas tekanan keluarga sebagian besar rendah dengan mean 2,85 dan bukan pada tatanan yang tinggi yang artinya responden mengalami sedikit tekanan keluarga. Hal ini terjadi karena karyawan merasa adanya sedikit tekanan keluarga seperti tuntutan anak yang terlalu tinggi, masalah dengan kesalahan perilaku anak dan ketegangan dengan pasangan. Tetapi terdapat sebagian karyawan yang merasakan beban seperti masalah-masalah yang diakibatkan oleh ulah anak-anak mereka dimana anak-anaknya merasa butuh perhatian yang lebih dari orang tuanya dapat menjadi alasan utama tekanan dalam keluarga, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan keluarga. Oleh sebab itu manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR hendaknya mendelegasikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya dan jangan menambah pekerjaan diluar jam kerja seharusnya sehingga dapat meminimalkan masalah yang dikarenakan tidak bisa membagi waktu antara anak dan pekerjaan.

4.4.5 Pengaruh Keterlibatan Keluarga Terhadap Kepuasan Keluarga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel keterlibatan keluarga terhadap kepuasan keluarga. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 3,347 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang

disampaikan oleh Frone dkk. (1994) tentang tingkat keterlibatan keluarga yang memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan suami-istri atau sebagai orang tua.

Sesuai dengan frekuensi jawaban responden atas keterlibatan keluarga yang tinggi dengan mean 3,18 bahwa karyawan merasa dukungan penuh yang diberikan keluarga kepadanya berupa motivasi dalam bekerja, selalu melibatkan keluarga dalam acara-acara penting dan selalu memberi semangat pada karyawan atas segala aktivitasnya mampu memberikan rasa percaya diri yang tinggi dalam bekerja. Hal ini membawa efek pada hubungan antara keluarga yang terjalin dengan baik sehingga merasakan kebahagiaan dan kepuasan keluarga yang lebih bermutu. Oleh sebab itu manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR diharapkan tetap mendukung karyawannya agar selalu menjaga hubungan yang harmonis dalam berkeluarga dan selalu bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya.

4.4.6 Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Keluarga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif variabel konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan keluarga. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu -2,913 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Frone dkk. (1994) tentang tingkat konflik pekerjaan-keluarga dimana terjadi benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah.

Sesuai dengan frekuensi jawaban responden atas konflik pekerjaan keluarga yang tinggi dengan mean 2,19 bahwa karyawan merasa faktor lamanya jam kerja, letih ketika mengerjakan dua peran sekaligus dan terlalu sibuk bekerja berakibat pada kepuasan keluarga karyawan yang rendah pula. Realitas tersebut menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mampu mengontrol emosi akibat masalah pekerjaan terkadang permasalahan dalam pekerjaan terbawa dalam kehidupan rumah tangga. Oleh sebab itu manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR diharapkan mampu memberikan pengertian kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat bersikap lebih dewasa dalam menyikapi permasalahan pekerjaan sehingga dapat bersikap bijaksana dengan tidak membawa masalah pekerjaan ke dalam rumah tangga.

4.4.7 Pengaruh Kepuasan Pekerjaan terhadap Kepuasan Keluarga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel kepuasan pekerjaan terhadap kepuasan keluarga. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 3,649 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Frone dkk. (1994) tentang tingkat kepuasan pekerjaan yang merupakan kekuatan reaksi emosional terhadap pengalaman kerja sehari-hari.

Sesuai dengan frekuensi jawaban responden atas kepuasan pekerjaan yang tinggi dengan mean 3,11. Maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti karyawan senang terhadap dukungan yang diberikan rekan kerja, merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan puas terhadap penghargaan yang diperoleh dari

hasil kerjanya mampu membawa pengaruh positif kepada hubungan dengan keluarganya. Oleh sebab itu manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR diharapkan tetap mempertahankan hal-hal tersebut dengan selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerjanya.

4.4.8 Pengaruh Kepuasan Keluarga terhadap Kepuasan Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel kepuasan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 2,442 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,015. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Frone dkk. (1994) tentang tingkat kepuasan keluarga yang merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap keluarganya

Sesuai dengan frekuensi jawaban responden atas kepuasan keluarga yang tinggi dengan mean 3,19. Kepuasan ini terlihat dari perasaan senang ketika proses komunikasi berjalan baik dengan pasangan, merasa bahagia atas perilaku anak-anak yang mandiri dan bahagia ketika pasangan selalu menghargai terhadap hasil kerja karyawan sehingga dalam bekerja karyawan merasa lebih nyaman dan pikirannya tidak terbebani atas segala urusan keluarga. Oleh sebab itu manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR diharapkan tetap mendukung karyawannya agar selalu memperhatikan kehidupan keluarganya, menjalin keharmonisan dalam berkeluarga dan tetap selalu menghargai satu sama lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis serta pengujian hipotesis penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab 4, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variabel tekanan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan dengan nilai signifikansi hasil uji SEM sebesar 0,001 ($p \leq 0,05$). Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima kebenarannya atau H1 diterima dan Ho ditolak. Tekanan pekerjaan pada penelitian ini berpengaruh negatif terhadap kepuasan pekerjaan dengan koefisien sebesar - 0,505
2. Ada pengaruh variabel keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan dengan nilai signifikansi hasil uji SEM sebesar 0,001 ($p \leq 0,05$). Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima kebenarannya atau H1 diterima dan Ho ditolak. Keterlibatan pekerjaan pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerjaan dengan koefisien sebesar 0,407.

3. Ada pengaruh variabel konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan dengan nilai signifikansi hasil uji SEM sebesar 0,001 ($p \leq 0,05$). Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima kebenarannya atau H1 diterima dan Ho ditolak. Konflik keluarga pekerjaan pada penelitian ini berpengaruh negatif terhadap kepuasan pekerjaan dengan koefisien sebesar -0,290.
4. Ada pengaruh variabel tekanan keluarga terhadap kepuasan keluarga dengan nilai signifikansi hasil uji SEM sebesar 0,011 ($p \leq 0,05$). Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima kebenarannya atau H1 diterima dan Ho ditolak. Tekanan Keluarga pada penelitian ini berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Keluarga dengan koefisien sebesar -0,895.
5. Ada pengaruh variabel keterlibatan keluarga terhadap kepuasan keluarga, dengan nilai signifikansi hasil uji SEM sebesar 0,001 ($p \leq 0,05$). Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima kebenarannya atau H1 diterima dan Ho ditolak Keterlibatan Keluarga pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap Kepuasan Keluarga dengan koefisien sebesar 0,455.
6. Ada pengaruh variabel Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Keluarga, dengan nilai signifikansi hasil uji SEM sebesar 0,004 ($p \leq 0,05$). Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima kebenarannya atau

H1 diterima dan Ho ditolak. Konflik Pekerjaan Keluarga pada penelitian ini berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Keluarga dengan koefisien sebesar -1,006

7. Ada pengaruh variabel kepuasan pekerjaan terhadap kepuasan keluarga, dengan nilai signifikansi hasil uji SEM sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima kebenarannya atau H1 diterima dan Ho ditolak. Kepuasan Pekerjaan pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap Kepuasan Keluarga dengan koefisien sebesar 0.414.
8. Ada pengaruh variabel kepuasan keluarga terhadap kepuasan pekerjaan, dengan nilai signifikansi hasil uji SEM sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima kebenarannya atau H1 diterima dan Ho ditolak. Kepuasan keluarga pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap Kepuasan pekerjaan dengan koefisien sebesar 0.280.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR adalah sebagai berikut :

1. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga karyawan manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR

hendaknya tetap memperhatikan kebutuhan dasar karyawan, misalnya selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerjanya dan tetap mendukung karyawannya agar selalu memperhatikan kehidupan keluarganya, menjalin keharmonisan dalam berkeluarga dan tetap selalu menghargai satu sama lain.

2. Dalam usaha menghindari tekanan pekerjaan, manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR hendaknya tidak memberikan pekerjaan di luar kemampuan karyawan, sebaliknya membebankan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing karyawan dengan cara memberikan otonom/tanggung jawab secara proporsional dengan peran yang telah biasa dilakukan sebelumnya sehingga meminimalkan tingkat kerancuan peran karyawan pada perusahaan dan memberikan keleluasaan karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kecakapan yang dimiliki.
3. Dalam usaha melibatkan secara aktif karyawan pada pekerjaan maka manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR harus mempertahankan hal ini karena dengan partisipasi karyawan dalam perusahaan dapat memberikan sesuatu yang positif pada karyawan yaitu meningkatnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi atau ide-ide yang inovatif bagi perusahaan.
4. Dalam usaha meminimalkan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan, maka manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR

diharapkan mampu memberikan pengertian kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat bersikap lebih dewasa dalam menyikapi permasalahan pekerjaan sehingga dapat bersikap bijaksana dengan tidak membawa masalah pekerjaan ke dalam rumah tangga dan hendaknya karyawan semaksimal mungkin mampu membedakan kepentingan keluarga dan kepentingan pekerjaan, sehingga tidak akan terjadi konflik dalam pekerjaan dan keluarga dan pada akhirnya tercipta kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga.

5. Dalam usaha menghindari tekanan keluarga, maka manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR hendaknya mendelegasikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya dan jangan menambah pekerjaan diluar jam kerja seharusnya sehingga dapat meminimalkan masalah yang dikarenakan tidak bisa membagi waktu antara anak dan pekerjaan.
6. Dalam usaha melibatkan karyawan pada keluarga, maka manajer PT PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR diharapkan tetap mendukung karyawannya agar selalu menjaga hubungan yang harmonis dalam berkeluarga dan selalu bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, Ramon J. and Loren W Kuzuhara. 2002. *Organizational Behavior and Management*. International edition. USA : Thompson Publishing.
- As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Butler A, Gasser M & Smart L, 2003, " A Social-Cognitive perspective on using Family Satisfaction : Causal or Noncausal Covariation? " *Journal of Management*. Vol. 20, No. 3, 565-579.
- Chan, Kwok Bun, Gina Lai, Yiu Ko and Kam Weng Boey. 2000. *Work Stress Among Six Profesional Group : The Singapore Experience* Social Science & Medicine 50.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. 1990. *Organizational behavior at work (8th ed)*. New York: Mc. Graw-Hill Book Company.
- Dolan, Shimon L. dan Eric Gosselin. 2003. Job Satisfaction and Life Satisfaction Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators. *Journal Of Economic Literature Classification: D23, J20, J28*.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Rumi dalam Penelitian untuk Tesis & Disertasi Doctor*. Edisi 2. Semarang :BPUNDIP.
- Frone, M.R., Russell, M.& Cooper, M.L. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface". *Journal of Applied Psychology*. (Vol. 77), 65-78.
- , 1994. "Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation?" *Journal of Management*. (Vol. 20), No.3, 565-579.
- Galinsky, Ellen; Bond, James; and Friendman, Dana. 1996. "The Role of Employers in Addressing the Needs of Employed Parents." *Journal of Social Issues* 52: 111-136
- Gibson, James L, et al. 1996. *Organisasi Perilaku, Striktur, Proses*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Binarupa Aksara.

- Goodstein, J.D., 1994. Institutional Pressure And Strategic Responsiveness: Employer Involvement In Work-Family Issue. *Academy of Management Journal*, Vol.37 No.2, hal. 350-382.
- Greenhaus J.H., Callanan G.A., Godshalk V.M.. 2000. *Career management (3th ed.)*. Fort Worth: Dryden Press.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. 1995. " *Multivariate Data Analysis With Readings*", Macmillan Publishing Company New York, USA.
- Handoko, T Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE : Yogyakarta.
- Higgins CA, Duxbury LE. 1992. Work-Family Conflict : a comparison of dual career and traditional-career men. *Journal of Organization Behavior* (Vol. 13), 389-411.
- Hurlock, E.B. 1992. *Psikologi Perkembangan*. Alih Bahasa: Istiwidayanti. Jakarta: Erlangga.
- Husein Umar. 2003. *Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro, Nur, Supomo, Bambang. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Katz, Daniel and Robert L. Khan. 1996. *The Social Psychology of Organizations*. New York : Wiley
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2003. *Organizational Behavior : Key Concepts, Skills & Best Practices*. International Edition. New York : McGraw Hill Higher Education.
- Lepore, S.J. 1992. Social Conflict, Social Support and Psychological Distress: Evidence of Cross Domain Buffery Effect. *Journal of Personality & Social Psychology*. (Vol. 63), No. 5.
- Lestari, U. 1998. *Hubungan Antara Dukungan sosial Dari Suami Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Istri Bekerja di RSUD PKU Muhammadiyah Gombong*. Skripsi, tidak diterbitkan. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Locke, Edwin A, Gary P. Latham, Miriam Erez. 1996. *The Determinant of Goal Commitment*. The Academy of Management Review.
- Luthans, F., 1995, *Organizational Behavior*. Singapore : McGraw-Hill Book Co.
- Maholtra, Naresh. K. 1996. *Marketing Research and Applied Orientation*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Mondy, R.W., & Noe, R.M 1996. *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall.
- NeoVines. 2004, *Kendalikan Stress agar Produktivitas lancar*. <http://neonovan.topcities.com.index.htm>.
- Olson, D.H. & DeFrain, J. 2003. *Marriages and Families: Intimacy, Diversity, and Strengths (4th ed.)*. Mc. Graw-Hill.
- Panggabean, M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Posig, Margaret and Jill Kickul. 2004. *Work- Role Expectations and Work – Family Conflict : Gender Differences in Emotional Exhaustion*. *Women in Management Review*, Vol. 19, No. 7, p:373.
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep-kontroversi-aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo.
- , 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Tim Indeks. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Sarason, B.R. 1990. *Social Support: An Interactional View*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian.1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta: PT Pustaka Indonesia.
- Solimun, Dr., M.S. 2002. *Multivariate Analysis : Structural Equation Modeling (SEM) Lisrel dan Amos*. Malang: Penerbit Universitas Malang.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Triaryati, Nyoman, 2003, Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan turnover, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85-96.
- Yasin, A. 2000. “ Pengaruh Timbal Balik Antara Kepuasan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga: Analisis Model Struktural”. *Jurnal ekonomi dan Manajemen*, vol.1, no.1, hal. 17-29.





Lampiran 1

Kuesioner



KUESIONER PENELITIAN

UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dalam rangka meneliti PENGARUH TIMBAL BALIK ANTARA KEPUASAN PEKERJAAN DAN KEPUASAN KELUARGA PADA PT. PLN PJB UPHAR GRESIK JAWA TIMUR, maka saya mohon kesediaan anda untuk mengisi daftar pertanyaan berikut ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga dan sebaliknya di tempat anda bekerja selama ini. Kerahasiaan identitas anda maupun hasil dari survei ini terjamin. Data ini saya perlukan hanya sebagai bahan untuk menyusun tugas akhir perkuliahan (skripsi), sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Jawaban yang jujur akan sangat membantu penelitian yang sedang saya lakukan. Atas bantuan anda sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Lingkarilah atau beri tanda silang pada jawaban yang anda anggap paling tepat

I. IDENTIFIKASI RESPONDEN / KARYAWAN.

Jenis Kelamin	:	1. Laki-laki 2. Perempuan
Usia	:	1. 20 - 30 tahun 2. 31 - 40 tahun 3. 41 - 50 tahun 4. > 50 tahun
Pendidikan	:	1. SMU 2. Diploma 3. S1

II. DAFTAR PERNYATAAN

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih:

STS	=	Sangat Tidak Setuju
TS	=	Tidak Setuju
S	=	Setuju
SS	=	Sangat Setuju

A. TEKANAN PEKERJAAN

URAIAN	STS	TS	S	SS
1. Sebagai karyawan anda merasa memiliki beban kerja yang harus diselesaikan.®				
2. Anda merasa adanya ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. ®				
3. Anda merasa adanya kerancuan / ketidakjelasan tujuan dalam kegiatan perusahaan. ®				
4. Anda merasa bekerja dengan tekanan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. ®				
5. Anda merasa adanya birokrasi yang menghambat kelancaran kerja. ®				
6. Anda merasa mengalami konflik dengan rekan kerja.®				

B. KETERLIBATAN PEKERJAAN

URAIAN	STS	TS	S	SS
1. Anda terlibat penuh dalam pekerjaan yang anda lakukan.				
2. Anda merasa pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan anda.				
3. Dalam proses pengambilan keputusan pekerjaan, anda turut / ikut berpartisipasi.				
4. Anda merasa tertarik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.				
5. Anda diberikan kebebasan dalam bereksplorasi.				

C. KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN

URAIAN	STS	TS	S	SS
1. Merasa bahwa kehidupan rumah tangga / keluarga cenderung mengganggu pekerjaan anda. Ⓜ				
2. Anda kesulitan untuk menyeimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk pekerjaan. Ⓜ				
3. Anda merasa waktu santai untuk keluarga berbenturan dengan aktivitas pekerjaan. Ⓜ				
4. Ketika hubungan anda dengan pasangan tidak harmonis mempengaruhi pekerjaan anda. Ⓜ				
5. Permasalahan dengan anak-anak mengganggu pekerjaan anda. Ⓜ				

D. TEKANAN KELUARGA

URAIAN	STS	TS	S	SS
1. Anda merasa dalam berkeluarga sering mengalami ketegangan dengan pasangan. Ⓜ				
2. Anda mengalami masalah dengan kesalahan perilaku anak. Ⓜ				
3. Tuntutan anak diluar kemampuan anda. Ⓜ				
4. Anda merasa kurangnya dukungan pasangan dalam pekerjaan. Ⓜ				
5. Anda merasa bersalah ketika anak-anak membutuhkan orang tua, tetapi harus bekerja. Ⓜ				
6. Sebagai suami / istri, anda mengalami konflik dengan pasangan akibat pekerjaan. Ⓜ				

E. KETERLIBATAN KELUARGA

URAIAN	STS	TS	S	SS
1. Anda merasa peristiwa penting dalam keluarga adalah melibatkan pasangan dan anak.				
2. Anda merasa dukungan keluarga adalah penting bagi pekerjaan.				
3. Selalu bekerjasama meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan rumah tangga.				
4. Anda merasa keluarga adalah sumber motivasi dalam bekerja.				
5. Anda merasa perawatan anak merupakan tanggung jawab bersama.				

F. KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

URAIAN	STS	TS	S	SS
1. Anda merasa perselisihan keluarga karena kesibukan pekerjaan. ®				
2. Anda merasa kehidupan kerja berbenturan dengan aktivitas keluarga seperti rekreasi. ®				
3. Anda merasa pekerjaan menjauhkan hubungan dengan keluarga. ®				
4. Lamanya jam kerja /sibuk kerja membuat waktu untuk keluarga anda menjadi berkurang. ®				
5. Anda merasa ada perasaan letih ketika harus mengerjakan dua peran sekaligus. ®				

G. KEPUASAN PEKERJAAN

URAIAN	STS	TS	S	SS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Anda merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang telah sesuai dengan harapan. 2. Anda senang terhadap dukungan rekan kerja. 3. Anda puas dengan penghargaan yang diperoleh dari hasil kerja. 4. Anda senang ketika melakukan pekerjaan yang secara mental menantang kemampuan. 5. Anda merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja yang mendukung terhadap pekerjaan. 				

H. KEPUASAN KELUARGA

URAIAN	STS	TS	S	SS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Anda senang ketika pasangan selalu menghargai hasil kerja yang anda lakukan. 2. Anda puas terhadap dukungan emosional yang diberikan pasangan. 3. Anda senang ketika proses komunikasi terjalin baik dengan pasangan. 4. Anda merasa puas karena bisa menyeimbangkan waktu pekerjaan dengan waktu untuk anak-anak. 5. Anda merasa bahagia atas perilaku anak-anak yang mandiri. 6. Anda merasa puas karena bisa memenuhi kebutuhan dan keinginan anak-anak. 				



Lampiran 2

Data Mentah

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga
 DATA MENTAH HASIL PENELITIAN

No.	usia	gender	pddk	tk_pk1	tk_pk2	tk_pk3	tk_pk4	tk_pk5	tk_pk6	lb_pk1	lb_pk2	lb_pk3	lb_pk4	lb_pk5
1	3	3	1	1	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2
2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	1	1	1	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3
4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2
7	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1
8	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
9	2	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
10	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
11	4	4	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
12	2	2	1	1	4	4	1	1	4	4	3	3	2	2
13	4	4	1	1	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2
14	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
15	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2
16	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	2
17	4	4	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2
18	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
19	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
21	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
22	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
24	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2
25	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
26	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
29	3	3	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2
32	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3
33	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
35	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
36	1	1	1	1	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3
40	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
41	3	3	1	1	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2
42	4	4	1	1	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4
43	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
44	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1
45	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
46	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
48	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
49	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
50	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
51	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
54	4	4	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
55	1	1	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2
56	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3
57	1	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2
58	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1

59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3
60	3	3	3	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	1
62	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	2
65	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
71	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	2
72	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
80	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	2
81	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	2
82	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	3	3
88	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	4	4
91	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	3	3
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	3	3
95	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3
97	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	2	2
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2
101	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	2
102	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3
103	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kk kp1	kk kp2	kk kp3	kk kp4	kk kp5	tk kel1	tk kel2	tk kel3	tk kel4	tk kel5	tk kel6	lb kel1	lb kel2
3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3
2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2
3	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2
2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4
2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3
2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3
2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	2	2	2	2	3	3	1	1	4	4	2
2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	1	1	2	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

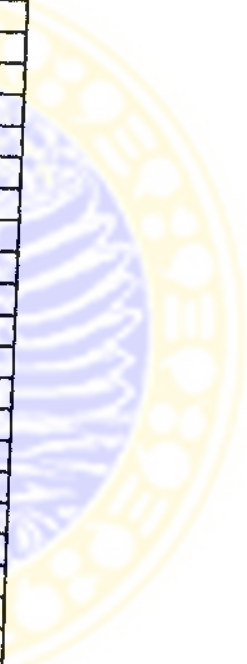
lb_kel3	lb_kel4	lb_kel5	kk_pk1	kk_pk2	kk_pk3	kk_pk4	kk_pk5	puas_p1	puas_p2	puas_p3	puas_p4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3
2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3
4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	1	1	4	4	1	1	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3
4	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4

Skripsi

Pengaruh Timbal Balik Antara Kepuasan Pekerjaan

Rizki Dwijayanti Efendi

puas p5	puas k1	puas k2	puas k3	puas k4	puas k5	puas k6
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	1	1	1	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3
1	2	2	4	4	2	2
3	3	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	2	2	2	2
2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	1	1
2	1	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	1	1
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	2	2
2	4	4	4	4	2	2
3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4



ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3
2	2	4	4	4	4	2
2	2	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	2
2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3
2	2	4	4	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	2	2	3
3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	3
3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	4	4	4	4



Lampiran 3

Discriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TK_PK1	118	1	4	2.37	.70
TK_PK2	118	1	4	2.45	.67
TK_PK3	118	1	4	2.48	.82
TK_PK4	118	1	4	2.21	.69
TK_PK5	118	1	4	2.36	.71
TK_PK6	118	1	4	2.47	.69
LB_PK1	118	1	4	3.11	.73
LB_PK2	118	1	4	3.36	.62
LB_PK3	118	1	4	2.97	.71
LB_PK4	118	1	4	3.40	.56
LB_PK5	118	2	4	3.18	.72
KK_KP1	118	1	4	3.18	.64
KK_KP2	118	1	4	2.85	.65
KK_KP3	118	1	4	2.98	.58
KK_KP4	118	1	4	2.68	.80
KK_KP5	118	1	4	2.87	.69
TK_KEL1	118	1	4	2.92	.69
TK_KEL2	118	1	4	2.95	.64
TK_KEL3	118	1	4	3.10	.63
TK_KEL4	118	1	4	2.86	.74
TK_KEL5	118	1	4	2.34	.80
TK_KEL6	118	1	4	2.90	.65
LB_KEL1	118	1	4	3.14	.74
LB_KEL2	118	1	4	3.09	.70
LB_KEL3	118	1	4	3.12	.72
LB_KEL4	118	1	4	3.29	.64
LB_KEL5	118	1	4	3.37	.70
KK_PK1	118	1	4	2.24	.76
KK_PK2	118	1	4	2.08	.71
KK_PK3	118	1	4	1.85	.58
KK_PK4	118	1	4	2.39	.73
KK_PK5	118	1	4	2.37	.73
PUAS_P1	118	1	4	2.92	.73
PUAS_P2	118	1	4	3.28	.60
PUAS_P3	118	1	4	2.93	.71
PUAS_P4	118	1	4	3.28	.68
PUAS_P5	118	2	4	3.14	.59
PUAS_K1	118	2	4	3.38	.52
PUAS_K2	118	2	4	3.13	.63
PUAS_K3	118	3	4	3.42	.49
PUAS_K4	118	2	4	3.31	.58
PUAS_K5	118	3	4	3.40	.49
PUAS_K6	118	2	4	3.20	.52
Valid N (listwise)	118				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(TK_PK1)	118	-1.95677	2.31914	1.19E-16	1.0000000
Zscore(TK_PK2)	118	-2.14918	2.30000	4.77E-16	1.0000000
Zscore(TK_PK3)	118	-1.79953	1.84066	1.04E-15	1.0000000
Zscore(TK_PK4)	118	-1.75633	2.59151	-1.1E-15	1.0000000
Zscore(TK_PK5)	118	-1.90861	2.31419	1.41E-16	1.0000000
Zscore(TK_PK6)	118	-2.14246	2.21634	1.19E-15	1.0000000
Zscore(LB_PK1)	118	-2.90893	1.22666	-7.7E-16	1.0000000
Zscore(LB_PK2)	118	-3.79857	1.02112	-2.7E-15	1.0000000
Zscore(LB_PK3)	118	-2.78241	1.44494	1.15E-15	1.0000000
Zscore(LB_PK4)	118	-4.30691	1.08053	-1.3E-15	1.0000000
Zscore(LB_PK5)	118	-1.62790	1.13602	-5.7E-16	1.0000000
Zscore(KK_KP1)	118	-3.42677	1.29337	7.65E-16	1.0000000
Zscore(KK_KP2)	118	-2.84738	1.77635	1.39E-17	1.0000000
Zscore(KK_KP3)	118	-3.39298	1.73999	-9.7E-17	1.0000000
Zscore(KK_KP4)	118	-2.08520	1.64289	1.12E-15	1.0000000
Zscore(KK_KP5)	118	-2.72932	1.64253	-5.1E-16	1.0000000
Zscore(TK_KEL1)	118	-2.78957	1.57993	3.09E-16	1.0000000
Zscore(TK_KEL2)	118	-3.05283	1.64587	-9.0E-16	1.0000000
Zscore(TK_KEL3)	118	-3.32379	1.42065	1.14E-15	1.0000000
Zscore(TK_KEL4)	118	-2.52417	1.53745	1.27E-16	1.0000000
Zscore(TK_KEL5)	118	-1.67866	2.08239	5.97E-16	1.0000000
Zscore(TK_KEL6)	118	-2.93995	1.70622	9.23E-16	1.0000000
Zscore(LB_KEL1)	118	-2.89133	1.17030	-2.0E-15	1.0000000
Zscore(LB_KEL2)	118	-2.97364	1.28818	3.94E-16	1.0000000
Zscore(LB_KEL3)	118	-2.95020	1.22728	4.70E-16	1.0000000
Zscore(LB_KEL4)	118	-3.56481	1.10905	-2.3E-16	1.0000000
Zscore(LB_KEL5)	118	-3.38208	.89383	-1.1E-15	1.0000000
Zscore(KK_PK1)	118	-1.63071	2.32320	2.64E-16	1.0000000
Zscore(KK_PK2)	118	-1.52451	2.72491	8.73E-16	1.0000000
Zscore(KK_PK3)	118	-1.46308	3.71622	-3.4E-16	1.0000000
Zscore(KK_PK4)	118	-1.90819	2.21071	2.43E-18	1.0000000
Zscore(KK_PK5)	118	-1.89217	2.24257	7.22E-16	1.0000000
Zscore(PUAS_P1)	118	-2.63600	1.47477	3.57E-16	1.0000000
Zscore(PUAS_P2)	118	-3.81527	1.20557	5.41E-16	1.0000000
Zscore(PUAS_P3)	118	-2.71045	1.49788	9.73E-16	1.0000000
Zscore(PUAS_P4)	118	-3.36270	1.06256	4.06E-16	1.0000000
Zscore(PUAS_P5)	118	-1.94332	1.45389	-8.5E-16	1.0000000
Zscore(PUAS_K1)	118	-2.64801	1.18592	-1.5E-15	1.0000000
Zscore(PUAS_K2)	118	-1.77657	1.37584	1.22E-15	1.0000000
Zscore(PUAS_K3)	118	-.83912	1.18162	-1.3E-15	1.0000000
Zscore(PUAS_K4)	118	-2.25998	1.20337	-1.2E-16	1.0000000
Zscore(PUAS_K5)	118	-.81016	1.22386	-5.0E-16	1.0000000
Zscore(PUAS_K6)	118	-2.33340	1.54464	2.19E-16	1.0000000
Valid N (listwise)	118				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(TK_PK1)	103	-1.95677	2.31914	7.74E-02	1.0098541
Zscore(TK_PK2)	103	-2.14918	2.30000	8.26E-02	1.0146901
Zscore(TK_PK3)	103	-1.79953	1.84066	.1207005	.9837768
Zscore(TK_PK4)	103	-1.75633	2.59151	5.88E-02	1.0089685
Zscore(TK_PK5)	103	-1.90861	2.31419	7.30E-02	.9940925
Zscore(TK_PK6)	103	-2.14246	2.21634	.1145226	.9910418
Zscore(LB_PK1)	103	-2.90893	1.22666	-3.1E-02	1.0050094
Zscore(LB_PK2)	103	-2.19200	1.02112	-8.3E-03	.9235678
Zscore(LB_PK3)	103	-2.78241	1.44494	8.46E-03	.9662569
Zscore(LB_PK4)	103	-2.51110	1.08053	1.70E-02	.9217766
Zscore(LB_PK5)	103	-1.62790	1.13602	-4.4E-03	.9366337
Zscore(KK_KP1)	103	-1.85339	1.29337	.1629822	.8070193
Zscore(KK_KP2)	103	-2.84738	1.77635	.1303602	.8966714
Zscore(KK_KP3)	103	-1.68199	1.73999	2.90E-02	.9279137
Zscore(KK_KP4)	103	-.84251	1.64289	6.24E-02	.9074402
Zscore(KK_KP5)	103	-1.27204	1.64253	5.79E-02	.8683195
Zscore(TK_KEL1)	103	-1.33307	1.57993	1.03E-02	.8817020
Zscore(TK_KEL2)	103	-1.48660	1.64587	.1252576	.7740455
Zscore(TK_KEL3)	103	-1.74231	1.42065	2.34E-02	.8374561
Zscore(TK_KEL4)	103	-2.52417	1.53745	.1309987	.9076597
Zscore(TK_KEL5)	103	-1.67866	2.08239	1.32E-02	.8547850
Zscore(TK_KEL6)	103	-2.93995	1.70622	.1123888	.8525922
Zscore(LB_KEL1)	103	-1.53745	1.17030	3.99E-02	.9111131
Zscore(LB_KEL2)	103	-1.55304	1.28818	.1158320	.7289228
Zscore(LB_KEL3)	103	-1.55771	1.22728	.1457343	.7534742
Zscore(LB_KEL4)	103	-2.00685	1.10905	6.54E-02	.8275125
Zscore(LB_KEL5)	103	-1.95677	.89383	9.12E-02	.7900513
Zscore(KK_PK1)	103	-1.63071	2.32320	3.27E-02	.9758825
Zscore(KK_PK2)	103	-1.52451	2.72491	-2.6E-02	.8831456
Zscore(KK_PK3)	103	-1.46308	1.98979	-7.2E-02	.9064216
Zscore(KK_PK4)	103	-1.90819	2.21071	-.1220013	.9580901
Zscore(KK_PK5)	103	-1.89217	2.24257	-4.6E-02	.8749499
Zscore(PUAS_P1)	103	-2.63600	1.47477	-.1216477	.9221364
Zscore(PUAS_P2)	103	-2.14165	1.20557	-4.6E-02	.8357694
Zscore(PUAS_P3)	103	-2.71046	1.49788	-.1364229	.9233611
Zscore(PUAS_P4)	103	-1.88761	1.06256	1.71E-02	.8915627
Zscore(PUAS_P5)	103	-1.94332	1.45389	-.1127839	.9421281
Zscore(PUAS_K1)	103	-2.64801	1.18592	-.1354838	.9689155
Zscore(PUAS_K2)	103	-1.77657	1.37584	5.98E-02	.9389295
Zscore(PUAS_K3)	103	-.83912	1.18162	-9.4E-02	.9798083
Zscore(PUAS_K4)	103	-2.25998	1.20337	-9.1E-02	.9914690
Zscore(PUAS_K5)	103	-.81016	1.22386	-.1387366	.9611721
Zscore(PUAS_K6)	103	-2.33340	1.54464	-.1872973	.8969372
Valid N (listwise)	103				



Lampiran 4

*Uji Validitas Dan
Uji Reliabilitas*

1. Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TK_PK1	11.9746	6.4182	.4814	.7459
TK_PK2	11.8983	6.0238	.6476	.7051
TK_PK3	11.8644	6.1353	.4427	.7607
TK_PK4	12.1356	6.2208	.5593	.7266
TK_PK5	11.9915	6.0085	.6054	.7141
TK_PK6	11.8729	6.7615	.3874	.7681

Reliability Coefficients

N of Cases = 118.0 N of Items = 6

Alpha = .7712

2. Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
LB_PK1	12.9153	3.5312	.5900	.6821
LB_PK2	12.6610	3.8499	.5849	.6879
LB_PK3	13.0508	4.0316	.3968	.7554
LB_PK4	12.6271	4.2871	.4635	.7297
LB_PK5	12.8475	3.5492	.5844	.6844

Reliability Coefficients

N of Cases = 118.0 N of Items = 5

Alpha = .7534

3. Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK_KP1	11.3814	3.6738	.5963	.6507
KK_KP2	11.7119	4.1214	.3751	.7303
KK_KP3	11.5763	4.4514	.2991	.7512
KK_KP4	11.8814	3.1995	.5848	.6510
KK_KP5	11.6864	3.4308	.6408	.6283

Reliability Coefficients

N of Cases = 118.0 N of Items = 5

Alpha = .7336

4. Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TK_KEL1	14.1525	4.5235	.4245	.5851
TK_KEL2	14.1186	4.3619	.5494	.5422
TK_KEL3	13.9661	4.7339	.4001	.5957
TK_KEL4	14.2034	4.9497	.2250	.6611
TK_KEL5	14.7288	4.4728	.3336	.6236
TK_KEL6	14.1695	4.7744	.3697	.6058

Reliability Coefficients

N of Cases = 118.0 N of Items = 6

Alpha = .6461

5. Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
LB_KEL1	12.8729	5.8213	.7244	.8946
LB_KEL2	12.9153	5.9415	.7319	.8922
LB_KEL3	12.8898	5.7570	.7765	.8828
LB_KEL4	12.7203	6.0151	.8009	.8791
LB_KEL5	12.6356	5.7721	.7963	.8785

Reliability Coefficients

N of Cases = 118.0 N of Items = 5

Alpha = .9062

6. Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK_PK1	8.6864	3.9436	.3902	.6940
KK_PK2	8.8475	3.5834	.6036	.6010
KK_PK3	9.0763	4.2591	.4603	.6662
KK_PK4	8.5339	4.0971	.3620	.7033
KK_PK5	8.5508	3.6683	.5398	.6282

Reliability Coefficients

N of Cases = 118.0 N of Items = 5

Alpha = .7086

7. Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PUAS_P1	12.6356	3.3447	.5745	.6671
PUAS_P2	12.2797	3.9810	.4500	.7147
PUAS_P3	12.6271	3.3811	.5804	.6646
PUAS_P4	12.2797	4.1348	.2962	.7708
PUAS_P5	12.4153	3.5953	.6580	.6445

Reliability Coefficients

N of Cases = 118.0

N of Items = 5

Alpha = .7409

8. Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PUAS_K1	16.4492	3.8051	.6870	.7610
PUAS_K2	16.7034	4.2617	.3096	.8516
PUAS_K3	16.4153	3.9201	.6687	.7667
PUAS_K4	16.5254	3.7899	.6013	.7793
PUAS_K5	16.4322	3.7860	.7567	.7485
PUAS_K6	16.6271	4.0991	.5317	.7942

Reliability Coefficients

N of Cases = 118.0

N of Items = 6

Alpha = .8141

Frequencies

Frequency Table

TK_PK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	7.6	7.6	7.6
2	62	52.5	52.5	60.2
3	41	34.7	34.7	94.9
4	6	5.1	5.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_PK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	4.2	4.2	4.2
2	62	52.5	52.5	56.8
3	44	37.3	37.3	94.1
4	7	5.9	5.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_PK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	10.2	10.2	10.2
2	50	42.4	42.4	52.5
3	43	36.4	36.4	89.0
4	13	11.0	11.0	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_PK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	11.0	11.0	11.0
2	72	61.0	61.0	72.0
3	28	23.7	23.7	95.8
4	5	4.2	4.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_PK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	7.6	7.6	7.6
2	65	55.1	55.1	62.7
3	37	31.4	31.4	94.1
4	7	5.9	5.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_PK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	6.8	6.8	6.8
2	51	43.2	43.2	50.0
3	54	45.8	45.8	95.8
4	5	4.2	4.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_PK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	22	18.6	18.6	19.5
3	58	49.2	49.2	68.6
4	37	31.4	31.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_PK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	6	5.1	5.1	5.9
3	60	50.8	50.8	56.8
4	51	43.2	43.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_PK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.5	2.5	2.5
2	22	18.6	18.6	21.2
3	68	57.6	57.6	78.8
4	25	21.2	21.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_PK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	1	.8	.8	1.7
3	66	55.9	55.9	57.6
4	50	42.4	42.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_PK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	22	18.6	18.6	18.6
3	53	44.9	44.9	63.6
4	43	36.4	36.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_KP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3.4	3.4	3.4
2	3	2.5	2.5	5.9
3	79	66.9	66.9	72.9
4	32	27.1	27.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_KP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	4.2	4.2	4.2
2	20	16.9	16.9	21.2
3	81	68.6	68.6	89.8
4	12	10.2	10.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_KP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	18	15.3	15.3	16.1
3	81	68.6	68.6	84.7
4	18	15.3	15.3	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_KP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	4.2	4.2	4.2
2	48	40.7	40.7	44.9
3	45	38.1	38.1	83.1
4	20	16.9	16.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_KP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3.4	3.4	3.4
2	24	20.3	20.3	23.7
3	73	61.9	61.9	85.6
4	17	14.4	14.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_KEL1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.5	2.5	2.5
2	24	20.3	20.3	22.9
3	71	60.2	60.2	83.1
4	20	16.9	16.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_KEL2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3.4	3.4	3.4
2	15	12.7	12.7	16.1
3	82	69.5	69.5	85.6
4	17	14.4	14.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_KEL3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.5	2.5	2.5
2	9	7.6	7.6	10.2
3	79	66.9	66.9	77.1
4	27	22.9	22.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_KEL4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	5.1	5.1	5.1
2	23	19.5	19.5	24.6
3	70	59.3	59.3	83.9
4	19	16.1	16.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_KEL5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	11.9	11.9	11.9
2	60	50.8	50.8	62.7
3	34	28.8	28.8	91.5
4	10	8.5	8.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

TK_KEL6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	5.1	5.1	5.1
2	13	11.0	11.0	16.1
3	86	72.9	72.9	89.0
4	13	11.0	11.0	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_KEL1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.5	2.5	2.5
2	16	13.6	13.6	16.1
3	61	51.7	51.7	67.8
4	38	32.2	32.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_KEL2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	4.2	4.2	4.2
2	9	7.6	7.6	11.9
3	74	62.7	62.7	74.6
4	30	25.4	25.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_KEL3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	4.2	4.2	4.2
2	9	7.6	7.6	11.9
3	71	60.2	60.2	72.0
4	33	28.0	28.0	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_KEL4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.5	2.5	2.5
2	3	2.5	2.5	5.1
3	69	58.5	58.5	63.6
4	43	36.4	36.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

LB_KEL5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.5	2.5	2.5
2	6	5.1	5.1	7.6
3	53	44.9	44.9	52.5
4	56	47.5	47.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_PK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	17.8	17.8	17.8
2	50	42.4	42.4	60.2
3	45	38.1	38.1	98.3
4	2	1.7	1.7	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_PK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	16.1	16.1	16.1
2	77	65.3	65.3	81.4
3	16	13.6	13.6	94.9
4	6	5.1	5.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_PK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	24.6	24.6	24.6
2	79	66.9	66.9	91.5
3	9	7.6	7.6	99.2
4	1	.8	.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_PK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	8.5	8.5	8.5
2	59	50.0	50.0	58.5
3	42	35.6	35.6	94.1
4	7	5.9	5.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KK_PK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	10.2	10.2	10.2
2	55	46.6	46.6	56.8
3	46	39.0	39.0	95.8
4	5	4.2	4.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3.4	3.4	3.4
2	24	20.3	20.3	23.7
3	67	56.8	56.8	80.5
4	23	19.5	19.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.7	1.7	1.7
2	3	2.5	2.5	4.2
3	73	61.9	61.9	66.1
4	40	33.9	33.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.7	1.7	1.7
2	28	23.7	23.7	25.4
3	64	54.2	54.2	79.7
4	24	20.3	20.3	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	12	10.2	10.2	11.0
3	58	49.2	49.2	60.2
4	47	39.8	39.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	11.0	11.0	11.0
3	75	63.6	63.6	74.6
4	30	25.4	25.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.7	1.7	1.7
3	69	58.5	58.5	60.2
4	47	39.8	39.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	17	14.4	14.4	14.4
3	69	58.5	58.5	72.9
4	32	27.1	27.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	69	58.5	58.5	58.5
4	49	41.5	41.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	5.9	5.9	5.9
3	68	57.6	57.6	63.6
4	43	36.4	36.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	71	60.2	60.2	60.2
4	47	39.8	39.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

PUAS_K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	5.1	5.1	5.1
3	82	69.5	69.5	74.6
4	30	25.4	25.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	



Lampiran 5

*Uji Measurement
Model dan Uji
Structural Model*

Amos
by James L. Arbuckle
Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

measurement model: Sunday, June 17, 2007 11:32 AM

Your model contains the following variables:

tk_pk6	observed	endogenous
tk_pk5	observed	endogenous
tk_pk4	observed	endogenous
tk_pk3	observed	endogenous
tk_pk2	observed	endogenous
tk_pk1	observed	endogenous
tk_kel6	observed	endogenous
tk_kel3	observed	endogenous
tk_kel2	observed	endogenous
tk_kel1	observed	endogenous
lb_pk5	observed	endogenous
lb_pk2	observed	endogenous
lb_pk1	observed	endogenous
kk_kp5	observed	endogenous
kk_kp4	observed	endogenous
kk_kp3	observed	endogenous
kk_kp2	observed	endogenous
kk_kp1	observed	endogenous
lb_kel5	observed	endogenous
lb_kel4	observed	endogenous
lb_kel3	observed	endogenous
lb_kel2	observed	endogenous
lb_kel1	observed	endogenous
kk_pk5	observed	endogenous
kk_pk4	observed	endogenous
kk_pk3	observed	endogenous
kk_pk2	observed	endogenous
kk_pk1	observed	endogenous
puas_p5	observed	endogenous
puas_p3	observed	endogenous
puas_p2	observed	endogenous
puas_p1	observed	endogenous
puas_k6	observed	endogenous
puas_k5	observed	endogenous
puas_k4	observed	endogenous
puas_k3	observed	endogenous
puas_k1	observed	endogenous
tekanan_pekerjaan	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e1	unobserved	exogenous
tekanan_keluarga	unobserved	exogenous
e22	unobserved	exogenous

```

e19          unobserved exogenous
e18          unobserved exogenous
e17          unobserved exogenous
keterlibatan_pekerjaan unobserved exogenous
e11          unobserved exogenous
e8           unobserved exogenous
e7           unobserved exogenous
konflik_keluarga pekerjaan unobserved exogenous
e16          unobserved exogenous
e15          unobserved exogenous
e14          unobserved exogenous
e13          unobserved exogenous

e12          unobserved exogenous
keterlibatan_keluarga unobserved exogenous
e27          unobserved exogenous
e26          unobserved exogenous
e25          unobserved exogenous
e24          unobserved exogenous
e23          unobserved exogenous
konflik_pekerjaan keluarga unobserved exogenous
e32          unobserved exogenous
e31          unobserved exogenous
e30          unobserved exogenous
e29          unobserved exogenous
e28          unobserved exogenous
kepuasan_pekerjaan unobserved exogenous
e37          unobserved exogenous
e35          unobserved exogenous
e34          unobserved exogenous
e33          unobserved exogenous
kepuasan_keluarga unobserved exogenous
e43          unobserved exogenous
e42          unobserved exogenous
e41          unobserved exogenous
e40          unobserved exogenous
e38          unobserved exogenous
    
```

```

Number of variables in your model: 82
Number of observed variables: 37
Number of unobserved variables: 45
Number of exogenous variables: 45
Number of endogenous variables: 37
    
```

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	45	0	0	0	0	45
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	29	28	45	0	0	102
Total:	74	28	45	0	0	147

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
puas_k1	2.000	4.000	0.123	0.544	-1.181	-2.619
puas_k3	3.000	4.000	0.344	1.525	-1.882	-4.172
puas_k4	2.000	4.000	-0.136	-0.605	-0.603	-1.337
puas_k5	3.000	4.000	0.415	1.842	-1.827	-4.052
puas_k6	2.000	4.000	0.252	1.115	0.022	0.050

puas_p1	1.000	4.000	-0.413	-1.830	0.134	0.296
puas_p2	1.000	4.000	-0.669	-2.967	1.955	4.336
puas_p3	1.000	4.000	-0.186	-0.827	-0.322	-0.715
puas_p5	2.000	4.000	-0.037	-0.164	-0.244	-0.541
kk_pk1	1.000	4.000	-0.187	-0.830	-0.818	-1.813
kk_pk2	1.000	4.000	0.771	3.419	1.140	2.529
kk_pk3	1.000	4.000	0.282	1.250	1.009	2.237
kk_pk4	1.000	4.000	0.187	0.830	-0.196	-0.434
kk_pk5	1.000	4.000	-0.023	-0.102	-0.330	-0.731
lb_kel1	1.000	4.000	-0.602	-2.669	0.193	0.428
lb_kel2	1.000	4.000	-0.869	-3.853	1.534	3.401
lb_kel3	1.000	4.000	-0.873	-3.872	1.368	3.033
lb_kel4	1.000	4.000	-0.925	-4.101	2.181	4.835
lb_kel5	1.000	4.000	-1.107	-4.910	1.486	3.296
kk_kp1	1.000	4.000	-0.966	-4.285	2.836	6.288
kk_kp2	1.000	4.000	-0.787	-3.490	1.367	3.031
kk_kp3	1.000	4.000	-0.257	-1.138	0.807	1.788
kk_kp4	1.000	4.000	0.150	0.667	-0.711	-1.576
kk_kp5	1.000	4.000	-0.471	-2.091	0.522	1.158
lb_pk1	1.000	4.000	-0.304	-1.347	-0.620	-1.375
lb_pk2	1.000	4.000	-0.650	-2.883	0.527	1.170
lb_pk5	2.000	4.000	-0.280	-1.243	-1.049	-2.326
tk_kel1	1.000	4.000	-0.369	-1.636	0.294	0.651
tk_kel2	1.000	4.000	-0.749	-3.321	1.702	3.773
tk_kel3	1.000	4.000	-0.692	-3.071	1.820	4.035
tk_kel6	1.000	4.000	-1.052	-4.665	2.234	4.953
tk_pk1	1.000	4.000	0.235	1.042	-0.098	-0.218
tk_pk2	1.000	4.000	0.354	1.568	-0.118	-0.261
tk_pk3	1.000	4.000	0.100	0.445	-0.521	-1.155
tk_pk4	1.000	4.000	0.483	2.141	0.427	0.946
tk_pk5	1.000	4.000	0.374	1.659	0.011	0.024
tk_pk6	1.000	4.000	-0.145	-0.645	-0.250	-0.553
Multivariate					229.701	23.223

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
12	79.551	0.000	0.007
20	79.345	0.000	0.000
3	79.151	0.000	0.000
68	73.430	0.000	0.000
53	73.409	0.000	0.000
93	71.475	0.001	0.000
69	70.642	0.001	0.000
90	67.120	0.002	0.000
44	65.498	0.003	0.000
6	65.300	0.003	0.000
42	64.966	0.003	0.000
16	62.619	0.005	0.000
40	62.031	0.006	0.000
13	59.888	0.010	0.000
61	54.511	0.032	0.000
48	54.046	0.035	0.000
47	53.136	0.042	0.000
56	53.001	0.043	0.000
39	52.135	0.051	0.000
95	51.961	0.052	0.000
5	51.049	0.062	0.000
59	51.037	0.062	0.000
96	51.037	0.062	0.000
110	50.998	0.063	0.000
18	50.938	0.063	0.000
17	49.384	0.084	0.000
1	49.376	0.084	0.000

98	47.948	0.107	0.000
7	47.733	0.111	0.000
58	47.222	0.121	0.000
11	47.040	0.125	0.000
43	46.600	0.134	0.000
37	45.770	0.153	0.000
9	44.649	0.181	0.003
100	44.550	0.184	0.002
63	44.550	0.184	0.001
34	43.156	0.225	0.016
85	43.156	0.225	0.010
105	42.992	0.230	0.008
15	42.260	0.254	0.025
38	41.967	0.264	0.028
45	41.214	0.291	0.077
41	40.494	0.319	0.167
77	40.164	0.332	0.197
55	39.968	0.340	0.195
92	39.968	0.340	0.146
36	39.918	0.342	0.116
72	39.884	0.343	0.088
87	39.529	0.358	0.114
88	39.090	0.376	0.165
97	39.020	0.379	0.137
60	39.020	0.379	0.100
67	38.868	0.386	0.094
26	37.884	0.429	0.294
104	37.641	0.440	0.313
62	36.908	0.473	0.525
99	36.908	0.473	0.452
71	36.822	0.477	0.414
22	36.246	0.504	0.573
19	34.876	0.569	0.922
86	34.468	0.588	0.952
35	34.468	0.588	0.930
73	34.138	0.604	0.950
106	34.138	0.604	0.927
51	33.276	0.644	0.986
50	32.488	0.681	0.998
102	32.365	0.686	0.997
65	32.365	0.686	0.995
84	30.198	0.778	1.000
10	30.101	0.782	1.000
116	28.950	0.825	1.000
82	28.950	0.825	1.000
31	28.950	0.825	1.000
54	28.528	0.840	1.000
91	28.528	0.840	1.000
108	28.320	0.847	1.000
75	28.320	0.847	1.000
24	28.320	0.847	1.000
66	28.106	0.853	1.000
103	28.106	0.853	1.000
118	27.758	0.864	1.000
33	27.758	0.864	1.000
32	25.327	0.927	1.000
83	25.327	0.927	1.000
117	25.327	0.927	1.000
81	24.917	0.935	1.000
30	24.917	0.935	1.000
25	24.551	0.942	1.000
76	24.551	0.942	1.000
109	24.125	0.949	1.000
113	23.910	0.953	1.000
112	23.910	0.953	1.000
79	23.910	0.953	1.000
28	23.910	0.953	1.000
115	23.276	0.962	1.000
101	22.559	0.970	1.000

64	22.559	0.970	1.000
80	21.472	0.981	1.000
29	21.472	0.981	1.000
114	19.177	0.993	1.000

Sample size: 118

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
tk_pk6 <----- tekanan_pekerjaan	1.000			
tk_pk5 <----- tekanan_pekerjaan	1.844	0.456	4.048	par-1
tk_pk4 <----- tekanan_pekerjaan	1.792	0.443	4.049	par-2
tk_pk3 <----- tekanan_pekerjaan	1.496	0.424	3.526	par-3
tk_pk2 <----- tekanan_pekerjaan	1.609	0.408	3.943	par-4
tk_pk1 <----- tekanan_pekerjaan	1.348	0.372	3.620	par-5
tk_kel6 <----- tekanan_keluarga	1.000			
tk_kel3 <----- tekanan_keluarga	0.494	0.139	3.553	par-6
tk_kel2 <----- tekanan_keluarga	0.811	0.142	5.691	par-7
tk_kell <----- tekanan_keluarga	0.866	0.153	5.659	par-8
lb_pk5 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.000			
lb_pk2 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.069	0.181	5.895	par-9
lb_pk1 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.326	0.220	6.028	par-10
kk_kp5 <- konflik_keluarga pekerjaan	1.000			
kk_kp4 <- konflik_keluarga pekerjaan	1.133	0.161	7.015	par-11
kk_kp3 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.490	0.117	4.202	par-12
kk_kp2 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.723	0.130	5.574	par-13
kk_kp1 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.964	0.128	7.547	par-14
lb_kel5 <----- keterlibatan_keluarga	1.000			
lb_kel4 <----- keterlibatan_keluarga	0.936	0.077	12.201	par-15
lb_kel3 <----- keterlibatan_keluarga	0.929	0.092	10.070	par-16
lb_kel2 <----- keterlibatan_keluarga	0.866	0.093	9.350	par-17
lb_kell <----- keterlibatan_keluarga	0.986	0.093	10.575	par-18
kk_pk5 <- konflik_pekerjaan keluarga	1.000			
kk_pk4 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.589	0.171	3.448	par-19
kk_pk3 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.748	0.145	5.155	par-20
kk_pk2 <- konflik_pekerjaan keluarga	1.111	0.186	5.966	par-21
kk_pk1 <- konflik_pekerjaan keluarga	1.009	0.191	5.272	par-22
puas_p5 <----- kepuasan_pekerjaan	1.000			
puas_p3 <----- kepuasan_pekerjaan	1.143	0.144	7.940	par-38
puas_p2 <----- kepuasan_pekerjaan	0.729	0.124	5.878	par-39
puas_p1 <----- kepuasan_pekerjaan	1.084	0.149	7.290	par-40
puas_k6 <----- kepuasan_keluarga	1.000			
puas_k5 <----- kepuasan_keluarga	0.970	0.128	7.576	par-41
puas_k4 <----- kepuasan_keluarga	0.929	0.150	6.176	par-42
puas_k3 <----- kepuasan_keluarga	1.017	0.129	7.886	par-43
puas_k1 <----- kepuasan_keluarga	1.154	0.137	8.441	par-44

Standardized Regression Weights:	Estimate
tk_pk6 <----- tekanan_pekerjaan	0.411
tk_pk5 <----- tekanan_pekerjaan	0.735
tk_pk4 <----- tekanan_pekerjaan	0.735
tk_pk3 <----- tekanan_pekerjaan	0.514
tk_pk2 <----- tekanan_pekerjaan	0.675
tk_pk1 <----- tekanan_pekerjaan	0.544
tk_kel6 <----- tekanan_keluarga	0.687
tk_kel3 <----- tekanan_keluarga	0.347
tk_kel2 <----- tekanan_keluarga	0.563
tk_kell <----- tekanan_keluarga	0.560
lb_pk5 <----- keterlibatan_pekerjaan	0.607

lb_pk2 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.754
lb_pk1 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.802
kk_kp5 <-	konflik_keluarga pekerjaan	0.706
kk_kp4 <-	konflik_keluarga pekerjaan	0.682
kk_kp3 <-	konflik_keluarga pekerjaan	0.406
kk_kp2 <-	konflik_keluarga pekerjaan	0.540
kk_kp1 <-	konflik_keluarga pekerjaan	0.735
lb_kel5 <-----	keterlibatan_keluarga	0.857
lb_kel4 <-----	keterlibatan_keluarga	0.878
lb_kel3 <-----	keterlibatan_keluarga	0.778
lb_kel2 <-----	keterlibatan_keluarga	0.740
lb_kel1 <-----	keterlibatan_keluarga	0.803
kk_pk5 <-	konflik_pekerjaan keluarga	0.622
kk_pk4 <-	konflik_pekerjaan keluarga	0.365
kk_pk3 <-	konflik_pekerjaan keluarga	0.583
kk_pk2 <-	konflik_pekerjaan keluarga	0.710
kk_pk1 <-	konflik_pekerjaan keluarga	0.600
puas_p5 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.770
puas_p3 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.726
puas_p2 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.553
puas_p1 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.673
puas_k6 <-----	kepuasan_keluarga	0.728
puas_k5 <-----	kepuasan_keluarga	0.741
puas_k4 <-----	kepuasan_keluarga	0.604
puas_k3 <-----	kepuasan_keluarga	0.772
puas_k1 <-----	kepuasan_keluarga	0.831

Covariances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
tekanan_pekerjaa <>	keterlibatan_pek	-0.038	0.018	-2.142	par-23
keterlibatan_pek <>	konflik_keluarga	0.066	0.027	2.410	par-24
tekanan_keluarga <>	konflik_keluarga	0.204	0.040	5.053	par-25
tekanan_keluarga <>	keterlibatan_kel	0.108	0.034	3.124	par-26
keterlibatan_kel <>	konflik_pekerjaa	-0.071	0.032	-2.207	par-27
tekanan_pekerjaa <>	konflik_keluarga	0.007	0.016	0.457	par-28
tekanan_pekerjaa <>	tekanan_keluarga	0.017	0.016	1.030	par-29
tekanan_pekerjaa <>	keterlibatan_kel	-0.010	0.018	-0.536	par-30
tekanan_pekerjaa <>	konflik_pekerjaa	0.020	0.016	1.233	par-31
tekanan_keluarga <>	keterlibatan_pek	0.021	0.025	0.858	par-32
keterlibatan_pek <>	keterlibatan_kel	0.029	0.029	1.004	par-33
keterlibatan_pek <>	konflik_pekerjaa	-0.053	0.026	-2.051	par-34
konflik_keluarga <>	keterlibatan_kel	0.176	0.039	4.463	par-35
konflik_keluarga <>	konflik_pekerjaa	-0.178	0.040	-4.445	par-36
tekanan_keluarga <>	konflik_pekerjaa	-0.145	0.036	-4.066	par-37
tekanan_pekerjaa <>	kepuasan_keluarg	-0.042	0.016	-2.662	par-45
keterlibatan_pek <>	kepuasan_keluarg	0.095	0.025	3.784	par-46
konflik_keluarga <>	kepuasan_keluarg	0.028	0.021	1.336	par-47
tekanan_keluarga <>	kepuasan_keluarg	-0.017	0.020	-0.837	par-48
keterlibatan_kel <>	kepuasan_keluarg	0.056	0.024	2.287	par-49
konflik_pekerjaa <>	kepuasan_keluarg	-0.046	0.021	-2.194	par-50
tekanan_pekerjaa <>	kepuasan_pekerja	-0.094	0.027	-3.404	par-51
keterlibatan_pek <>	kepuasan_pekerja	0.102	0.029	3.514	par-52
tekanan_keluarga <>	kepuasan_pekerja	-0.109	0.029	-3.706	par-53
keterlibatan_kel <>	kepuasan_pekerja	-0.001	0.029	-0.022	par-54
konflik_pekerjaa <>	kepuasan_pekerja	-0.024	0.025	-0.957	par-55
kepuasan_pekerja <>	kepuasan_keluarg	0.110	0.024	4.496	par-56
konflik_keluarga <>	kepuasan_pekerja	-0.056	0.027	-2.087	par-57

Correlations:		Estimate
tekanan_pekerjaa <>	keterlibatan_pek	-0.306
keterlibatan_pek <>	konflik_keluarga	0.314
tekanan_keluarga <>	konflik_keluarga	0.957
tekanan_keluarga <>	keterlibatan_kel	0.407
keterlibatan_kel <>	konflik_pekerjaa	-0.264
tekanan_pekerjaa <>	konflik_keluarga	0.053
tekanan_pekerjaa <>	tekanan_keluarga	0.135

tekanan_pekerjaa <-> keterlibatan_kel	-0.058
tekanan_pekerjaa <-> konflik_pekerjaa	0.156
tekanan_keluarga <-> keterlibatan_pek	0.111
keterlibatan_pek <-> keterlibatan_kel	0.111
keterlibatan_pek <-> konflik_pekerjaa	-0.271
konflik_keluarga <-> keterlibatan_kel	0.609
konflik_keluarga <-> konflik_pekerjaa	-0.820
tekanan_keluarga <-> konflik_pekerjaa	-0.728
tekanan_pekerjaa <-> kepuasan_keluarg	-0.400
keterlibatan_pek <-> kepuasan_keluarg	0.580
konflik_keluarga <-> kepuasan_keluarg	0.153
tekanan_keluarga <-> kepuasan_keluarg	-0.103
keterlibatan_kel <-> kepuasan_keluarg	0.250
konflik_pekerjaa <-> kepuasan_keluarg	-0.273
tekanan_pekerjaa <-> kepuasan_pekerja	-0.736
keterlibatan_pek <-> kepuasan_pekerja	0.515
tekanan_keluarga <-> kepuasan_pekerja	-0.548
keterlibatan_kel <-> kepuasan_pekerja	-0.002
konflik_pekerjaa <-> kepuasan_pekerja	-0.117
kepuasan_pekerja <-> kepuasan_keluarg	0.653
konflik_keluarga <-> kepuasan_pekerja	-0.256

Modification Indices

Covariances:

	M.I.	Par Change
	-----	-----
e38 <-----> keterlibatan_pekerjaan	6.884	0.032
e38 <-----> tekanan_keluarga	6.147	0.027
e40 <-----> kepuasan_keluarga	5.151	0.021
e40 <-----> kepuasan_pekerjaan	6.930	-0.025
e41 <-----> konflik_pekerjaan_keluarga	5.204	-0.036
e41 <-----> tekanan_keluarga	5.564	-0.036
e41 <-----> e38	13.175	-0.053
e42 <-----> keterlibatan_pekerjaan	6.267	-0.032
e42 <-----> e41	10.527	0.050
e43 <-----> keterlibatan_pekerjaan	4.719	-0.030
e33 <-----> e40	12.233	-0.063
e35 <-----> e38	10.427	-0.052
e35 <-----> e40	4.249	-0.034
e35 <-----> e43	19.643	0.080
e35 <-----> e33	8.766	0.080
e37 <-----> konflik_keluarga_pekerjaan	4.690	0.024
e37 <-----> e38	5.108	0.029
e28 <-----> keterlibatan_keluarga	7.529	0.081
e28 <-----> tekanan_keluarga	4.622	-0.043
e28 <-----> e41	16.639	0.113
e28 <-----> e33	4.073	-0.067
e28 <-----> e34	7.537	-0.082
e29 <-----> tekanan_keluarga	4.153	0.035
e29 <-----> e41	7.774	-0.066
e30 <-----> keterlibatan_keluarga	8.356	-0.066
e31 <-----> kepuasan_keluarga	12.318	0.068
e31 <-----> tekanan_keluarga	4.035	0.044
e31 <-----> e38	12.463	0.075
e31 <-----> e41	8.218	-0.086
e32 <-----> e38	6.897	0.049
e32 <-----> e41	8.849	-0.078
e32 <-----> e35	10.377	-0.092
e32 <-----> e31	10.768	0.124
e23 <-----> kepuasan_keluarga	7.148	0.036
e23 <-----> e42	4.532	0.033
e23 <-----> e34	7.411	-0.061
e24 <-----> kepuasan_keluarga	15.318	-0.055
e24 <-----> kepuasan_pekerjaan	11.431	0.046
e24 <-----> e42	5.694	-0.039
e24 <-----> e33	10.869	0.085
e24 <-----> e34	19.494	0.103

e24	<----->	e28	10.544	-0.094
e24	<----->	e23	5.429	-0.050
e25	<----->	kepuasan_keluarga	7.897	-0.038
e25	<----->	konflik_pekerjaan_keluarga	4.918	-0.036
e25	<----->	tekanan_keluarga	4.773	-0.034
e25	<----->	e43	5.326	-0.039
e25	<----->	e34	13.724	0.084
e25	<----->	e29	9.750	-0.075
e25	<----->	e30	11.139	0.073
e25	<----->	e24	43.459	0.144
e26	<----->	konflik_pekerjaan_keluarga	19.274	0.053
e26	<----->	e28	4.803	0.046
e26	<----->	e29	26.171	0.092
e26	<----->	e30	4.285	-0.034

e26	<----->	e23	7.752	0.043
e26	<----->	e25	15.526	-0.061
e27	<----->	kepuasan_pekerjaan	4.312	-0.023
e27	<----->	e41	14.012	0.067
e27	<----->	e33	6.027	-0.052
e27	<----->	e34	6.086	-0.047
e27	<----->	e28	10.495	0.078
e27	<----->	e30	9.592	-0.057
e27	<----->	e32	13.805	-0.084
e12	<----->	e41	4.571	0.042
e12	<----->	e43	9.797	-0.049
e12	<----->	e30	4.034	-0.041
e13	<----->	keterlibatan_keluarga	13.229	0.093
e13	<----->	konflik_keluarga_pekerjaan	9.766	-0.046
e13	<----->	e28	8.199	0.093
e13	<----->	e30	4.083	-0.051
e14	<----->	konflik_pekerjaan_keluarga	13.657	-0.066
e14	<----->	keterlibatan_keluarga	5.176	-0.057
e14	<----->	konflik_keluarga_pekerjaan	4.009	-0.029
e14	<----->	e43	4.139	0.038
e14	<----->	e29	6.964	-0.071
e14	<----->	e31	10.163	-0.108
e15	<----->	e30	21.803	0.128
e15	<----->	e26	4.185	0.041
e16	<----->	keterlibatan_keluarga	8.346	-0.067
e16	<----->	konflik_keluarga_pekerjaan	4.686	0.027
e16	<----->	e43	4.604	0.038
e16	<----->	e33	4.731	-0.057
e16	<----->	e37	7.846	0.053
e16	<----->	e31	4.195	0.065
e16	<----->	e12	8.872	0.062
e16	<----->	e13	16.836	-0.106
e16	<----->	e15	17.618	0.118
e7	<----->	e41	4.498	-0.049
e7	<----->	e42	7.599	-0.047
e7	<----->	e28	7.377	-0.084
e8	<----->	konflik_pekerjaan_keluarga	5.318	0.036
e8	<----->	e43	4.174	-0.033
e8	<----->	e28	10.344	0.088
e8	<----->	e24	4.096	-0.043
e8	<----->	e27	5.185	0.040
e8	<----->	e15	4.681	0.057
e11	<----->	e35	4.609	-0.062

e11	<----->	e31	4.548	-0.082
e11	<----->	e26	5.048	0.045
e17	<----->	kepuasan_pekerjaan	6.532	0.040
e17	<----->	e37	4.414	0.045
e17	<----->	e28	8.183	-0.097
e17	<----->	e31	7.697	0.101
e17	<----->	e32	8.538	-0.093
e17	<----->	e24	6.467	0.067
e17	<----->	e16	5.409	0.062
e18	<----->	e38	5.106	0.038
e18	<----->	e41	4.941	-0.052

e18	<----->	e25	4.265	-0.049
e18	<----->	e26	7.813	0.050
e18	<----->	e13	8.482	-0.080
e18	<----->	e11	8.463	0.087
e19	<----->	e40	5.123	0.043
e19	<----->	e41	8.625	-0.077
e19	<----->	e29	7.162	0.080
e19	<----->	e25	11.325	-0.089

e19	<----->	e26	20.031	0.088
e19	<----->	e27	8.103	-0.064
e19	<----->	e14	26.504	0.152
e19	<----->	e16	6.050	-0.068
e19	<----->	e18	16.472	0.119
e22	<----->	kepuasan_pekerjaan	5.982	-0.032
e22	<----->	e43	6.636	-0.044
e22	<----->	e37	4.191	-0.037
e22	<----->	e13	19.557	0.110
e22	<----->	e18	4.379	-0.050
e1	<----->	e24	4.570	0.060
e1	<----->	e26	4.746	-0.044
e1	<----->	e14	4.132	-0.061
e1	<----->	e19	4.555	-0.071
e2	<----->	e40	7.522	0.047
e2	<----->	e42	4.280	-0.036
e2	<----->	e23	18.468	-0.101
e2	<----->	e24	6.740	0.064
e2	<----->	e17	8.906	0.085
e2	<----->	e1	4.297	0.062
e3	<----->	konflik_pekerjaan_keluarga	8.046	-0.069
e3	<----->	e30	17.825	-0.139
e3	<----->	e13	5.033	0.083
e3	<----->	e15	8.235	-0.117
e3	<----->	e2	5.190	0.081
e4	<----->	kepuasan_pekerjaan	6.385	-0.036
e4	<----->	keterlibatan_pekerjaan	7.396	0.051
e4	<----->	e33	5.804	-0.065
e4	<----->	e24	10.858	-0.078
e4	<----->	e12	4.106	-0.044
e4	<----->	e11	5.621	0.069
e4	<----->	e17	6.206	-0.069
e4	<----->	e3	5.298	-0.080
e5	<----->	e43	6.587	-0.048
e5	<----->	e23	8.795	0.070
e5	<----->	e11	4.519	-0.064
e6	<----->	keterlibatan_pekerjaan	5.773	-0.056
e6	<----->	e40	6.059	-0.050
e6	<----->	e41	4.171	0.057
e6	<----->	e42	5.965	0.051
e6	<----->	e28	7.696	0.103
e6	<----->	e12	10.445	0.086
e6	<----->	e7	14.828	-0.119
e6	<----->	e4	4.061	-0.061

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	102	1991.767	601	0.000	3.314
Saturated model	703	0.000	0		
Independence model	37	3619.712	666	0.000	5.435

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.048	0.581	0.510	0.496
Saturated model	0.000	1.000		

Independence model 0.109 0.299 0.260 0.284

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0.450	0.390	0.539	0.478	0.529
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.902	0.406	0.478
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1390.767	1259.220	1529.877
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	2953.712	2768.751	3146.079

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Default model	17.024	11.887	10.763	13.076
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	30.938	25.245	23.665	26.890

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.141	0.134	0.148	0.000
Independence model	0.195	0.189	0.201	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	2195.767	2293.893	2846.690	2580.377
Saturated model	1406.000	2082.304	5892.267	4056.791
Independence model	3693.712	3729.307	3929.831	3833.227

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	18.767	17.643	19.956	19.606
Saturated model	12.017	12.017	12.017	17.797
Independence model	31.570	29.989	33.214	31.874

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	39	41
Independence model	24	25

Execution time summary:

```
Minimization: 0.360  
Miscellaneous: 2.700  
Bootstrap: 0.000  
Total: 3.060
```



Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

measurement model lengkap: Sunday, June 17, 2007 11:51 AM

Your model contains the following variables

tk_pk6	observed	endogenous
tk_pk5	observed	endogenous
tk_pk4	observed	endogenous
tk_pk3	observed	endogenous
tk_pk2	observed	endogenous
tk_pk1	observed	endogenous
tk_kel6	observed	endogenous
tk_kel3	observed	endogenous
tk_kel2	observed	endogenous
tk_kel1	observed	endogenous
lb_pk5	observed	endogenous
lb_pk2	observed	endogenous
lb_pk1	observed	endogenous
kk_kp5	observed	endogenous
kk_kp4	observed	endogenous
kk_kp3	observed	endogenous
kk_kp2	observed	endogenous
kk_kp1	observed	endogenous
lb_kel5	observed	endogenous
lb_kel4	observed	endogenous
lb_kel3	observed	endogenous
lb_kel2	observed	endogenous
lb_kel1	observed	endogenous
kk_pk5	observed	endogenous
kk_pk4	observed	endogenous
kk_pk3	observed	endogenous
kk_pk2	observed	endogenous
kk_pk1	observed	endogenous
puas_p5	observed	endogenous
puas_p3	observed	endogenous
puas_p2	observed	endogenous
puas_p1	observed	endogenous
puas_k6	observed	endogenous
puas_k5	observed	endogenous
puas_k4	observed	endogenous
puas_k3	observed	endogenous
puas_k1	observed	endogenous
lb_pk3	observed	endogenous
lb_pk4	observed	endogenous
tk_kel4	observed	endogenous
tk_kel5	observed	endogenous
puas_p4	observed	endogenous

```

puas_k2                observed  endogenous
tekanan_pekerjaan     unobserved exogenous
e6                    unobserved exogenous
e5                    unobserved exogenous
e4                    unobserved exogenous
e3                    unobserved exogenous
e2                    unobserved exogenous
e1                    unobserved exogenous
tekanan_keluarga      unobserved exogenous
e22                   unobserved exogenous
e19                   unobserved exogenous
e18                   unobserved exogenous
e17                   unobserved exogenous
keterlibatan_pekerjaan unobserved exogenous
e11                   unobserved exogenous
e8                    unobserved exogenous

e7                    unobserved exogenous
konflik_keluarga      unobserved exogenous
pekerjaan
e16                   unobserved exogenous
e15                   unobserved exogenous
e14                   unobserved exogenous
e13                   unobserved exogenous
e12                   unobserved exogenous
keterlibatan_keluarga unobserved exogenous
e27                   unobserved exogenous
e26                   unobserved exogenous
e25                   unobserved exogenous
e24                   unobserved exogenous
e23                   unobserved exogenous
konflik_pekerjaan     unobserved exogenous
keluarga
e32                   unobserved exogenous
e31                   unobserved exogenous
e30                   unobserved exogenous
e29                   unobserved exogenous
e28                   unobserved exogenous
kepuasan_pekerjaan    unobserved exogenous
e37                   unobserved exogenous
e35                   unobserved exogenous
e34                   unobserved exogenous
e33                   unobserved exogenous
kepuasan_keluarga     unobserved exogenous
e43                   unobserved exogenous
e42                   unobserved exogenous
e41                   unobserved exogenous
e40                   unobserved exogenous
e38                   unobserved exogenous
e9                    unobserved exogenous
e10                   unobserved exogenous
e20                   unobserved exogenous
e21                   unobserved exogenous
e36                   unobserved exogenous
e39                   unobserved exogenous

```

```

Number of variables in your model: 94
Number of observed variables: 43
Number of unobserved variables: 51
Number of exogenous variables: 51
Number of endogenous variables: 43

```

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	51	0	0	0	0	51
Labeled:	0	0	0	0	0	0

Unlabeled:	35	28	51	0	0	114
Total:	86	28	51	0	0	165

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
puas_k2	2.000	4.000	-0.108	-0.477	-0.551	-1.221
puas_p4	1.000	4.000	-0.570	-2.528	-0.054	-0.119
tk_kel5	1.000	4.000	0.333	1.478	-0.266	-0.589
tk_kel4	1.000	4.000	-0.548	-2.432	0.387	0.859
lb_pk4	1.000	4.000	-0.488	-2.162	1.045	2.318
lb_pk3	1.000	4.000	-0.396	-1.758	0.164	0.363
puas_k1	2.000	4.000	0.123	0.544	-1.181	-2.619
puas_k3	3.000	4.000	0.344	1.525	-1.882	-4.172
puas_k4	2.000	4.000	-0.136	-0.605	-0.603	-1.337
puas_k5	3.000	4.000	0.415	1.842	-1.827	-4.052
puas_k6	2.000	4.000	0.252	1.115	0.022	0.050
puas_p1	1.000	4.000	-0.413	-1.830	0.134	0.296
puas_p2	1.000	4.000	-0.669	-2.967	1.955	4.336
puas_p3	1.000	4.000	-0.186	-0.827	-0.322	-0.715
puas_p5	2.000	4.000	-0.037	-0.164	-0.244	-0.541
kk_pk1	1.000	4.000	-0.187	-0.830	-0.818	-1.813
kk_pk2	1.000	4.000	0.771	3.419	1.140	2.529
kk_pk3	1.000	4.000	0.282	1.250	1.009	2.237
kk_pk4	1.000	4.000	0.187	0.830	-0.196	-0.434
kk_pk5	1.000	4.000	-0.023	-0.102	-0.330	-0.731
lb_kel1	1.000	4.000	-0.602	-2.669	0.193	0.428
lb_kel2	1.000	4.000	-0.869	-3.853	1.534	3.401
lb_kel3	1.000	4.000	-0.873	-3.872	1.368	3.033
lb_kel4	1.000	4.000	-0.925	-4.101	2.181	4.835
lb_kel5	1.000	4.000	-1.107	-4.910	1.486	3.296
kk_kp1	1.000	4.000	-0.966	-4.285	2.836	6.288
kk_kp2	1.000	4.000	-0.787	-3.490	1.367	3.031
kk_kp3	1.000	4.000	-0.257	-1.138	0.807	1.788
kk_kp4	1.000	4.000	0.150	0.667	-0.711	-1.576
kk_kp5	1.000	4.000	-0.471	-2.091	0.522	1.158
lb_pk1	1.000	4.000	-0.304	-1.347	-0.620	-1.375
lb_pk2	1.000	4.000	-0.650	-2.883	0.527	1.170
lb_pk5	2.000	4.000	-0.280	-1.243	-1.049	-2.326
tk_kel1	1.000	4.000	-0.369	-1.636	0.294	0.651
tk_kel2	1.000	4.000	-0.749	-3.321	1.702	3.773
tk_kel3	1.000	4.000	-0.692	-3.071	1.820	4.035
tk_kel6	1.000	4.000	-1.052	-4.665	2.234	4.953
tk_pk1	1.000	4.000	0.235	1.042	-0.098	-0.218
tk_pk2	1.000	4.000	0.354	1.568	-0.118	-0.261
tk_pk3	1.000	4.000	0.100	0.445	-0.521	-1.155
tk_pk4	1.000	4.000	0.483	2.141	0.427	0.946
tk_pk5	1.000	4.000	0.374	1.659	0.011	0.024
tk_pk6	1.000	4.000	-0.145	-0.645	-0.250	-0.553
Multivariate					320.571	27.988

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
20	95.964	0.000	0.001
3	90.071	0.000	0.000
12	89.894	0.000	0.000
68	86.373	0.000	0.000
69	81.801	0.000	0.000
42	80.291	0.000	0.000

53	80.222	0.000	0.000
13	79.112	0.001	0.000
93	77.718	0.001	0.000
40	74.909	0.002	0.000
58	73.967	0.002	0.000
44	73.283	0.003	0.000
6	71.702	0.004	0.000
90	70.618	0.005	0.000
39	70.162	0.006	0.000
16	69.562	0.006	0.000
48	66.499	0.012	0.000
95	65.900	0.014	0.000
37	65.733	0.014	0.000
47	64.393	0.019	0.000
5	63.810	0.021	0.000
59	62.283	0.029	0.000
96	58.035	0.063	0.000
61	58.025	0.063	0.000
1	57.859	0.065	0.000
18	57.382	0.070	0.000
56	55.929	0.089	0.000
17	55.873	0.090	0.000
7	55.471	0.096	0.000
43	54.942	0.105	0.000
110	53.753	0.126	0.000
98	51.982	0.164	0.002
38	51.699	0.171	0.002
11	51.698	0.171	0.001
99	51.338	0.179	0.001
22	50.225	0.209	0.009
9	49.296	0.236	0.033
15	48.592	0.258	0.071
88	48.515	0.260	0.054
72	47.260	0.303	0.223
45	47.257	0.303	0.170
67	46.917	0.315	0.195
71	46.624	0.326	0.211
105	46.208	0.341	0.263
63	45.961	0.351	0.271
100	45.961	0.351	0.212
36	45.099	0.384	0.410
19	44.979	0.389	0.379
104	44.146	0.423	0.602
34	43.820	0.437	0.644
85	43.820	0.437	0.573
97	42.335	0.500	0.917
60	42.335	0.500	0.884
51	41.503	0.536	0.964
50	41.411	0.540	0.956
41	41.211	0.549	0.957
77	41.171	0.551	0.942
92	40.825	0.566	0.957
55	40.825	0.566	0.938
73	40.759	0.569	0.922
106	40.759	0.569	0.891
26	40.113	0.597	0.953
35	40.112	0.597	0.932
86	40.112	0.597	0.904
87	39.977	0.603	0.895
62	39.429	0.627	0.946
102	38.774	0.655	0.980
65	38.774	0.655	0.970
91	34.610	0.815	1.000
54	34.610	0.815	1.000
10	34.255	0.827	1.000
84	34.053	0.833	1.000
103	33.170	0.860	1.000

66	33.170	0.860	1.000
49	31.697	0.898	1.000
24	31.161	0.910	1.000
75	31.161	0.910	1.000
108	31.161	0.910	1.000
118	30.397	0.926	1.000
33	30.397	0.926	1.000
31	30.044	0.933	1.000
82	30.044	0.933	1.000
116	30.044	0.933	1.000
4	29.719	0.938	1.000
117	29.500	0.942	1.000
83	29.500	0.942	1.000
32	29.500	0.942	1.000
30	28.677	0.954	1.000
81	28.677	0.954	1.000
109	27.479	0.968	1.000
115	27.022	0.973	1.000
25	26.265	0.979	1.000
76	26.265	0.979	1.000
101	24.701	0.989	1.000
64	24.701	0.989	1.000
113	24.632	0.989	1.000
112	24.632	0.989	1.000
79	24.632	0.989	1.000
28	24.632	0.989	1.000
114	24.405	0.990	1.000

Sample size: 118

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
tk_pk6 <----- tekanan_pekerjaan	1.000			
tk_pk5 <----- tekanan_pekerjaan	1.901	0.479	3.965	par-1
tk_pk4 <----- tekanan_pekerjaan	1.855	0.467	3.970	par-2
tk_pk3 <----- tekanan_pekerjaan	1.516	0.440	3.449	par-3
tk_pk2 <----- tekanan_pekerjaan	1.632	0.424	3.848	par-4
tk_pk1 <----- tekanan_pekerjaan	1.372	0.387	3.546	par-5
tk_kel6 <----- tekanan_keluarga	1.000			
tk_kel3 <----- tekanan_keluarga	0.573	0.154	3.727	par-6
tk_kel2 <----- tekanan_keluarga	0.930	0.163	5.710	par-7
tk_kel1 <----- tekanan_keluarga	0.992	0.175	5.669	par-8
lb_pk5 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.000			
lb_pk2 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.061	0.167	6.367	par-9
lb_pk1 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.166	0.190	6.151	par-10
kk_kp5 <- konflik_keluarga_pekerjaan	1.000			
kk_kp4 <- konflik_keluarga_pekerjaan	1.117	0.161	6.961	par-11
kk_kp3 <- konflik_keluarga_pekerjaan	0.508	0.116	4.376	par-12
kk_kp2 <- konflik_keluarga_pekerjaan	0.711	0.129	5.507	par-13
kk_kp1 <- konflik_keluarga_pekerjaan	0.969	0.127	7.626	par-14
lb_kel5 <----- keterlibatan_keluarga	1.000			
lb_kel4 <----- keterlibatan_keluarga	0.934	0.077	12.119	par-15
lb_kel3 <----- keterlibatan_keluarga	0.933	0.092	10.112	par-16
lb_kel2 <----- keterlibatan_keluarga	0.868	0.093	9.355	par-17
lb_kel1 <----- keterlibatan_keluarga	0.988	0.093	10.589	par-18
kk_pk5 <- konflik_pekerjaan_keluarga	1.000			
kk_pk4 <- konflik_pekerjaan_keluarga	0.616	0.173	3.562	par-19
kk_pk3 <- konflik_pekerjaan_keluarga	0.758	0.147	5.149	par-20
kk_pk2 <- konflik_pekerjaan_keluarga	1.127	0.190	5.946	par-21
kk_pk1 <- konflik_pekerjaan_keluarga	0.987	0.193	5.125	par-22
puas_p5 <----- kepuasan_pekerjaan	1.000			
puas_p3 <----- kepuasan_pekerjaan	1.037	0.135	7.663	par-38

puas_p2 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.703	0.117	5.996	par-39
puas_p1 <-----	kepuasan_pekerjaan	1.000	0.140	7.146	par-40
puas_k6 <-----	kepuasan_keluarga	1.000			
puas_k5 <-----	kepuasan_keluarga	1.035	0.138	7.478	par-41
puas_k4 <-----	kepuasan_keluarga	1.006	0.161	6.267	par-42
puas_k3 <-----	kepuasan_keluarga	1.046	0.139	7.502	par-43
puas_k1 <-----	kepuasan_keluarga	1.190	0.148	8.016	par-44
lb_pk3 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.592	0.165	3.594	par-58
lb_pk4 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.659	0.135	4.878	par-59
tk_kel4 <-----	tekanan_keluarga	0.485	0.177	2.740	par-60
tk_kel5 <-----	tekanan_keluarga	0.635	0.193	3.294	par-61
puas_p4 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.577	0.137	4.215	par-62
puas_k2 <-----	kepuasan_keluarga	0.612	0.174	3.523	par-63

Standardized Regression Weights:

Estimate

tk_pk6 <-----	tekanan_pekerjaan	0.401
tk_pk5 <-----	tekanan_pekerjaan	0.739
tk_pk4 <-----	tekanan_pekerjaan	0.743
tk_pk3 <-----	tekanan_pekerjaan	0.508
tk_pk2 <-----	tekanan_pekerjaan	0.669
tk_pk1 <-----	tekanan_pekerjaan	0.540
tk_kel6 <-----	tekanan_keluarga	0.649
tk_kel3 <-----	tekanan_keluarga	0.380
tk_kel2 <-----	tekanan_keluarga	0.610
tk_kel1 <-----	tekanan_keluarga	0.605
lb_pk5 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.631
lb_pk2 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.779
lb_pk1 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.734
kk_kp5 <-----	konflik_keluarga pekerjaan	0.707
kk_kp4 <-----	konflik_keluarga pekerjaan	0.674
kk_kp3 <-----	konflik_keluarga pekerjaan	0.422
kk_kp2 <-----	konflik_keluarga pekerjaan	0.532
kk_kp1 <-----	konflik_keluarga pekerjaan	0.739
lb_kel5 <-----	keterlibatan_keluarga	0.857
lb_kel4 <-----	keterlibatan_keluarga	0.875
lb_kel3 <-----	keterlibatan_keluarga	0.781
lb_kel2 <-----	keterlibatan_keluarga	0.741
lb_kel1 <-----	keterlibatan_keluarga	0.804
kk_pk5 <-----	konflik_pekerjaan keluarga	0.620
kk_pk4 <-----	konflik_pekerjaan keluarga	0.381
kk_pk3 <-----	konflik_pekerjaan keluarga	0.589
kk_pk2 <-----	konflik_pekerjaan keluarga	0.718
kk_pk1 <-----	konflik_pekerjaan keluarga	0.585
puas_p5 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.800
puas_p3 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.685
puas_p2 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.554
puas_p1 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.646
puas_k6 <-----	kepuasan_keluarga	0.701
puas_k5 <-----	kepuasan_keluarga	0.761
puas_k4 <-----	kepuasan_keluarga	0.630
puas_k3 <-----	kepuasan_keluarga	0.763
puas_k1 <-----	kepuasan_keluarga	0.824
lb_pk3 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.381
lb_pk4 <-----	keterlibatan_pekerjaan	0.541
tk_kel4 <-----	tekanan_keluarga	0.275
tk_kel5 <-----	tekanan_keluarga	0.333
puas_p4 <-----	kepuasan_pekerjaan	0.401
puas_k2 <-----	kepuasan_keluarga	0.348

Covariances:

Estimate

S.E.

C.R.

Label

tekanan_pekerjaa <>	keterlibatan_pek	-0.033	0.017	-1.942	par-23
keterlibatan_pek <>	konflik_keluarga	0.079	0.029	2.735	par-24
tekanan_keluarga <>	konflik_keluarga	0.189	0.039	4.851	par-25
tekanan_keluarga <>	keterlibatan_kel	0.084	0.031	2.680	par-26
keterlibatan_kel <>	konflik_pekerjaa	-0.072	0.032	-2.241	par-27

tekanan_pekerjaa <> konflik_keluarga	0.007	0.016	0.451	par-28
tekanan_pekerjaa <> tekanan_keluarga	0.008	0.014	0.570	par-29
tekanan_pekerjaa <> keterlibatan_kel	-0.010	0.018	-0.555	par-30
tekanan_pekerjaa <> konflik_pekerjaa	0.019	0.016	1.231	par-31
tekanan_keluarga <> keterlibatan_pek	0.045	0.025	1.810	par-32
keterlibatan_pek <> keterlibatan_kel	0.044	0.030	1.456	par-33
keterlibatan_pek <> konflik_pekerjaa	-0.061	0.027	-2.240	par-34
konflik_keluarga <> keterlibatan_kel	0.175	0.039	4.448	par-35
konflik_keluarga <> konflik_pekerjaa	-0.178	0.040	-4.439	par-36
tekanan_keluarga <> konflik_pekerjaa	-0.137	0.034	-4.004	par-37
tekanan_pekerjaa <> kepuasan_keluarg	-0.039	0.015	-2.602	par-45
keterlibatan_pek <> kepuasan_keluarg	0.097	0.025	3.888	par-46
konflik_keluarga <> kepuasan_keluarg	0.032	0.020	1.616	par-47
tekanan_keluarga <> kepuasan_keluarg	-0.008	0.018	-0.454	par-48
keterlibatan_kel <> kepuasan_keluarg	0.062	0.024	2.570	par-49
konflik_pekerjaa <> kepuasan_keluarg	-0.047	0.020	-2.308	par-50
tekanan_pekerjaa <> kepuasan_pekerja	-0.095	0.028	-3.376	par-51
keterlibatan_pek <> kepuasan_pekerja	0.116	0.031	3.757	par-52
tekanan_keluarga <> kepuasan_pekerja	-0.079	0.027	-2.942	par-53
keterlibatan_kel <> kepuasan_pekerja	0.016	0.030	0.529	par-54
konflik_pekerjaa <> kepuasan_pekerja	-0.024	0.025	-0.942	par-55
kepuasan_pekerja <> kepuasan_keluarg	0.114	0.025	4.586	par-56
konflik_keluarga <> kepuasan_pekerja	-0.046	0.027	-1.678	par-57

Correlations:

Estimate

tekanan_pekerjaa <> keterlibatan_pek	-0.263
keterlibatan_pek <> konflik_keluarga	0.361
tekanan_keluarga <> konflik_keluarga	0.940
tekanan_keluarga <> keterlibatan_kel	0.337
keterlibatan_kel <> konflik_pekerjaa	-0.269
tekanan_pekerjaa <> konflik_keluarga	0.053
tekanan_pekerjaa <> tekanan_keluarga	0.071
tekanan_pekerjaa <> keterlibatan_kel	-0.060
tekanan_pekerjaa <> konflik_pekerjaa	0.156
tekanan_keluarga <> keterlibatan_pek	0.238
keterlibatan_pek <> keterlibatan_kel	0.162
keterlibatan_pek <> konflik_pekerjaa	-0.297
konflik_keluarga <> keterlibatan_kel	0.606
konflik_keluarga <> konflik_pekerjaa	-0.822
tekanan_keluarga <> konflik_pekerjaa	-0.734
tekanan_pekerjaa <> kepuasan_keluarg	-0.394
keterlibatan_pek <> kepuasan_keluarg	0.595
konflik_keluarga <> kepuasan_keluarg	0.187
tekanan_keluarga <> kepuasan_keluarg	-0.054
keterlibatan_kel <> kepuasan_keluarg	0.286
konflik_pekerjaa <> kepuasan_keluarg	-0.291
tekanan_pekerjaa <> kepuasan_pekerja	-0.736
keterlibatan_pek <> kepuasan_pekerja	0.544
tekanan_keluarga <> kepuasan_pekerja	-0.403
keterlibatan_kel <> kepuasan_pekerja	0.057
konflik_pekerjaa <> kepuasan_pekerja	-0.114
kepuasan_pekerja <> kepuasan_keluarg	0.676
konflik_keluarga <> kepuasan_pekerja	-0.201

Modification Indices

Covariances:

	M.I.	Par Change
e39 <-----> keterlibatan_keluarga	18.974	0.122
e36 <-----> keterlibatan_keluarga	10.803	0.096
e36 <-----> keterlibatan_pekerjaan	4.581	0.048
e36 <-----> e39	25.221	0.173
e21 <-----> keterlibatan_keluarga	14.547	-0.135

e21	<-----> e39	6.426	-0.106
e21	<-----> e36	11.186	-0.146
e20	<-----> kepuasan_keluarga	5.005	-0.042
e20	<-----> kepuasan_pekerjaan	9.672	0.064
e20	<-----> konflik_pekerjaan_keluarga	4.468	0.051
e20	<-----> konflik_keluarga_pekerjaan	7.149	0.052
e20	<-----> e36	5.465	0.096
e10	<-----> keterlibatan_keluarga	7.465	0.062
e10	<-----> e39	16.768	0.109
e38	<-----> e10	7.063	-0.040
e40	<-----> kepuasan_keluarga	4.964	0.020
e40	<-----> kepuasan_pekerjaan	4.368	-0.021
e41	<-----> konflik_pekerjaan_keluarga	5.852	-0.038
e41	<-----> tekanan_keluarga	4.879	-0.031
e41	<-----> e39	4.777	0.056
e41	<-----> e21	6.436	0.082
e41	<-----> e10	9.958	0.066
e41	<-----> e38	17.028	-0.059
e42	<-----> keterlibatan_pekerjaan	4.105	-0.025
e42	<-----> e39	8.177	0.055
e42	<-----> e41	7.432	0.040
e43	<-----> keterlibatan_keluarga	4.609	-0.039
e43	<-----> keterlibatan_pekerjaan	4.525	-0.030
e43	<-----> e39	21.983	-0.100
e43	<-----> e36	17.096	-0.093
e43	<-----> e10	4.155	-0.035
e33	<-----> e10	6.791	-0.067
e33	<-----> e9	5.605	-0.084
e33	<-----> e40	11.802	-0.064
e34	<-----> e20	4.183	0.068
e35	<-----> keterlibatan_pekerjaan	4.770	-0.043
e35	<-----> e39	14.855	-0.116
e35	<-----> e36	4.946	-0.070
e35	<-----> e21	4.457	0.080
e35	<-----> e38	7.808	-0.048
e35	<-----> e43	24.584	0.097
e35	<-----> e33	13.280	0.105
e37	<-----> konflik_keluarga_pekerjaan	4.371	0.022
e37	<-----> e42	5.600	-0.030
e28	<-----> keterlibatan_keluarga	7.061	0.080
e28	<-----> e41	15.877	0.110
e28	<-----> e33	4.463	-0.072
e28	<-----> e34	7.951	-0.085
e29	<-----> tekanan_keluarga	4.388	0.034
e29	<-----> e41	7.357	-0.063
e30	<-----> keterlibatan_keluarga	8.680	-0.067
e30	<-----> e36	4.945	-0.063
e30	<-----> e10	5.774	-0.052
e31	<-----> kepuasan_keluarga	12.497	0.064
e31	<-----> e21	7.776	-0.132
e31	<-----> e20	10.398	-0.144
e31	<-----> e38	12.525	0.075
e31	<-----> e41	8.660	-0.086
e32	<-----> e20	4.308	0.082
e32	<-----> e38	6.764	0.049
e32	<-----> e41	9.046	-0.077
e32	<-----> e35	10.331	-0.097
e32	<-----> e31	10.012	0.119
e23	<-----> kepuasan_keluarga	7.752	0.035
e23	<-----> e42	4.067	0.031
e23	<-----> e34	8.371	-0.064
e24	<-----> kepuasan_keluarga	14.719	-0.050
e24	<-----> kepuasan_pekerjaan	11.674	0.049
e24	<-----> e39	4.069	-0.055
e24	<-----> e36	4.734	-0.062
e24	<-----> e20	6.071	0.080
e24	<-----> e42	4.939	-0.035
e24	<-----> e33	12.922	0.095
e24	<-----> e34	21.993	0.109

e24 <-----> e28	10.752	-0.096
e24 <-----> e23	5.758	-0.052
e25 <-----> kepuasan_keluarga	8.904	-0.038
e25 <-----> konflik_pekerjaan_keluarga	5.378	-0.038
e25 <-----> tekanan_keluarga	6.760	-0.037
e25 <-----> e21	9.572	-0.103
e25 <-----> e43	5.570	-0.041
e25 <-----> e34	14.153	0.084
e25 <-----> e29	10.009	-0.076
e25 <-----> e30	11.325	0.073
e25 <-----> e24	43.184	0.143
e26 <-----> konflik_pekerjaan_keluarga	20.790	0.056
e26 <-----> tekanan_keluarga	6.673	0.028
e26 <-----> e28	4.920	0.048
e26 <-----> e29	27.842	0.095
e26 <-----> e30	4.395	-0.034
e26 <-----> e23	7.834	0.043
e26 <-----> e25	15.444	-0.061
e27 <-----> kepuasan_pekerjaan	5.594	-0.028
e27 <-----> e39	4.886	0.050
e27 <-----> e36	4.281	0.049
e27 <-----> e20	16.658	-0.110
e27 <-----> e10	12.521	0.065
e27 <-----> e41	13.299	0.064
e27 <-----> e33	7.130	-0.058
e27 <-----> e34	7.234	-0.052
e27 <-----> e28	10.212	0.078
e27 <-----> e30	9.852	-0.058
e27 <-----> e32	13.791	-0.084
e12 <-----> e20	18.258	0.125
e12 <-----> e43	9.971	-0.051
e13 <-----> konflik_pekerjaan_keluarga	4.399	-0.039
e13 <-----> keterlibatan_keluarga	14.349	0.098
e13 <-----> konflik_keluarga_pekerjaan	8.305	-0.042
e13 <-----> e28	7.425	0.090
e13 <-----> e30	4.093	-0.051
e14 <-----> konflik_pekerjaan_keluarga	13.520	-0.066
e14 <-----> keterlibatan_keluarga	5.101	-0.056
e14 <-----> konflik_keluarga_pekerjaan	5.601	-0.034
e14 <-----> e39	7.128	-0.078
e14 <-----> e21	7.141	0.099
e14 <-----> e43	4.876	0.042
e14 <-----> e29	6.816	-0.069
e14 <-----> e31	9.429	-0.103
e15 <-----> e9	4.762	-0.082
e15 <-----> e28	4.085	-0.073
e15 <-----> e30	21.200	0.127
e16 <-----> keterlibatan_keluarga	7.797	-0.064
e16 <-----> konflik_keluarga_pekerjaan	4.472	0.026
e16 <-----> e36	4.412	-0.061
e16 <-----> e43	4.232	0.037
e16 <-----> e33	4.530	-0.057
e16 <-----> e37	9.428	0.056
e16 <-----> e30	4.083	0.046
e16 <-----> e31	5.190	0.072
e16 <-----> e12	8.416	0.060
e16 <-----> e13	15.752	-0.102
e16 <-----> e15	18.097	0.121
e7 <-----> e10	16.836	-0.099
e7 <-----> e38	5.616	0.040
e7 <-----> e41	6.228	-0.059
e7 <-----> e42	7.962	-0.049
e7 <-----> e28	7.566	-0.089
e8 <-----> konflik_pekerjaan_keluarga	5.130	0.035
e8 <-----> e36	8.930	0.078
e8 <-----> e10	5.182	0.045
e8 <-----> e9	6.970	-0.073
e8 <-----> e28	7.525	0.073
e8 <-----> e15	6.267	0.064

e11	<----->	e9	4.736	0.079
e11	<----->	e31	4.509	-0.079
e11	<----->	e26	4.883	0.044
e11	<----->	e8	5.355	-0.056
e17	<----->	kepuasan_pekerjaan	4.797	0.036
e17	<----->	e28	8.470	-0.097
e17	<----->	e31	9.747	0.111
e17	<----->	e32	9.884	-0.098
e17	<----->	e24	6.440	0.066
e17	<----->	e26	4.230	-0.039
e17	<----->	e15	4.037	0.064
e17	<----->	e16	4.921	0.058
e18	<----->	e10	10.515	0.076
e18	<----->	e38	5.263	0.038
e18	<----->	e41	5.644	-0.053
e18	<----->	e26	8.174	0.050
e18	<----->	e13	8.433	-0.078
e18	<----->	e11	6.040	0.070
e19	<----->	e40	6.208	0.047
e19	<----->	e41	9.257	-0.077
e19	<----->	e29	7.306	0.079
e19	<----->	e25	10.924	-0.086
e19	<----->	e26	20.175	0.088
e19	<----->	e27	7.382	-0.061
e19	<----->	e14	25.060	0.145
e19	<----->	e16	7.716	-0.076
e19	<----->	e18	14.601	0.109
e22	<----->	kepuasan_pekerjaan	12.530	-0.052
e22	<----->	e39	7.029	0.075
e22	<----->	e9	12.198	0.110
e22	<----->	e43	9.887	-0.058
e22	<----->	e37	6.416	-0.047
e22	<----->	e13	22.068	0.123
e22	<----->	e14	4.770	-0.055
e22	<----->	e18	5.281	-0.057
e1	<----->	e24	4.576	0.060
e1	<----->	e26	4.696	-0.044
e1	<----->	e14	4.011	-0.060
e1	<----->	e19	4.503	-0.070
e2	<----->	e20	4.959	0.078
e2	<----->	e40	8.638	0.051
e2	<----->	e34	4.082	0.051
e2	<----->	e29	4.025	0.054
e2	<----->	e23	18.062	-0.100
e2	<----->	e24	6.726	0.064
e2	<----->	e17	8.160	0.080
e2	<----->	e1	4.642	0.065
e3	<----->	konflik_pekerjaan_keluarga	7.690	-0.069
e3	<----->	e30	17.650	-0.138
e3	<----->	e32	4.219	0.083
e3	<----->	e13	5.248	0.086
e3	<----->	e15	7.708	-0.114
e3	<----->	e2	5.639	0.085
e4	<----->	kepuasan_pekerjaan	6.764	-0.038
e4	<----->	keterlibatan_pekerjaan	11.300	0.063
e4	<----->	tekanan_keluarga	4.444	-0.033
e4	<----->	e20	9.590	-0.105
e4	<----->	e9	4.281	0.065
e4	<----->	e33	5.537	-0.065
e4	<----->	e31	4.262	-0.067
e4	<----->	e24	10.850	-0.078
e4	<----->	e11	5.151	0.064
e4	<----->	e17	6.486	-0.068
e4	<----->	e3	5.401	-0.080
e5	<----->	e9	4.327	-0.068
e5	<----->	e43	6.007	-0.047
e5	<----->	e23	8.997	0.070
e5	<----->	e11	4.166	-0.059
e6	<----->	e39	7.650	0.098

e6 <----->	e21	4.386	-0.093
e6 <----->	e20	10.567	0.136
e6 <----->	e40	7.209	-0.055
e6 <----->	e42	4.958	0.045
e6 <----->	e28	7.775	0.105
e6 <----->	e12	9.613	0.082
e6 <----->	e7	16.692	-0.132
e6 <----->	e18	4.374	0.065

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	114	2865.520	832	0.000	3.444
Saturated model	946	0.000	0		
Independence model	43	4581.034	903	0.000	5.073

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.056	0.527	0.462	0.464
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.105	0.284	0.250	0.271

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0.374	0.321	0.458	0.400	0.447
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.921	0.345	0.412
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2033.520	1874.417	2200.148
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	3678.034	3470.245	3893.205

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	24.492	17.381	16.021	18.805
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	39.154	31.436	29.660	33.275

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.145	0.139	0.150	0.000
Independence model	0.187	0.181	0.192	0.000

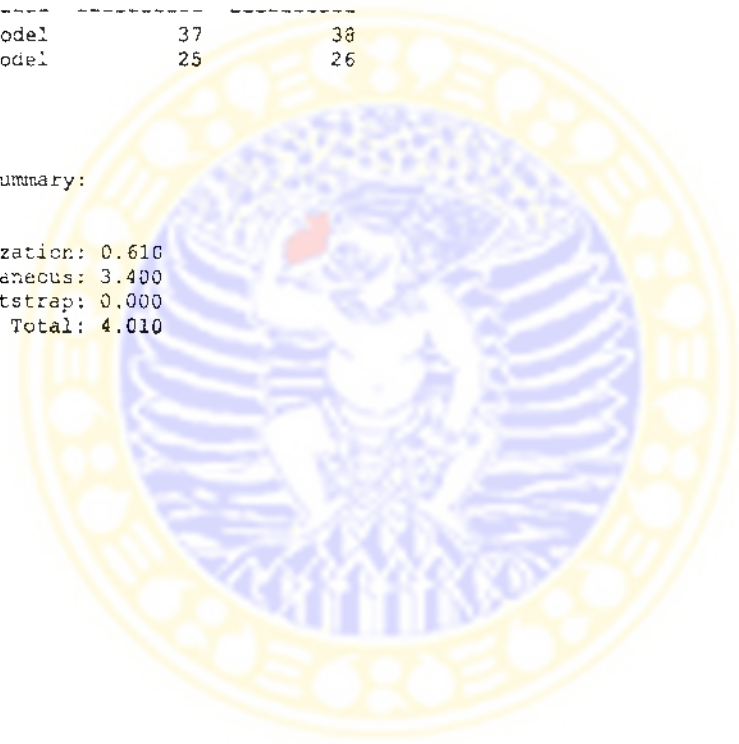
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	3093.520	3230.944	3838.155	3523.378
Saturated model	1892.000	3032.384	8071.163	5459.068
Independence model	4667.034	4718.870	4947.905	4829.173

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	26.440	25.080	27.865	27.625
Saturated model	16.171	16.171	16.171	25.918
Independence model	39.889	38.113	41.728	40.332

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	37	38
Independence model	25	26

Execution time summary:

Minimization: 0.610
 Miscellaneous: 3.400
 Bootstrap: 0.000
 Total: 4.010



Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

struktural model: Sunday, June 17, 2007 11:30 AM

Your model contains the following variables

tk_pk6	observed	endogenous
tk_pk5	observed	endogenous
tk_pk4	observed	endogenous
tk_pk3	observed	endogenous
tk_pk2	observed	endogenous
tk_pk1	observed	endogenous
tk_kel6	observed	endogenous
tk_kel3	observed	endogenous
tk_kel2	observed	endogenous
tk_kel1	observed	endogenous
lb_pk5	observed	endogenous
lb_pk2	observed	endogenous
lb_pk1	observed	endogenous
kk_kp5	observed	endogenous
kk_kp4	observed	endogenous
kk_kp3	observed	endogenous
kk_kp2	observed	endogenous
kk_kp1	observed	endogenous
lb_kel5	observed	endogenous
lb_kel4	observed	endogenous
lb_kel3	observed	endogenous
lb_kel2	observed	endogenous
lb_kel1	observed	endogenous
kk_pk5	observed	endogenous
kk_pk4	observed	endogenous
kk_pk3	observed	endogenous
kk_pk2	observed	endogenous
kk_pk1	observed	endogenous
puas_p1	observed	endogenous
puas_p2	observed	endogenous
puas_p3	observed	endogenous
puas_p5	observed	endogenous
puas_k1	observed	endogenous
puas_k3	observed	endogenous
puas_k4	observed	endogenous
puas_k5	observed	endogenous
puas_k6	observed	endogenous
kepuasan_pekerjaan	unobserved	endogenous
kepuasan_keluarga	unobserved	endogenous
tekanan_pekerjaan	unobserved	exogenous

```

e6          unobserved exogenous
e5          unobserved exogenous
e4          unobserved exogenous
e3          unobserved exogenous
e2          unobserved exogenous
e1          unobserved exogenous
tekanan_keluarga  unobserved exogenous
e22        unobserved exogenous
e19        unobserved exogenous
e18        unobserved exogenous
e17        unobserved exogenous
keterlibatan_pekerjaan  unobserved exogenous
e11        unobserved exogenous
e8         unobserved exogenous
e7         unobserved exogenous
konflik_keluarga_pekerjaan  unobserved exogenous
e16        unobserved exogenous

e15        unobserved exogenous
e14        unobserved exogenous
e13        unobserved exogenous
e12        unobserved exogenous
keterlibatan_keluarga  unobserved exogenous
e27        unobserved exogenous
e26        unobserved exogenous
e25        unobserved exogenous
e24        unobserved exogenous
e23        unobserved exogenous
konflik_pekerjaan_keluarga  unobserved exogenous
e32        unobserved exogenous
e31        unobserved exogenous
e30        unobserved exogenous
e29        unobserved exogenous
e28        unobserved exogenous
e33        unobserved exogenous
e34        unobserved exogenous
e35        unobserved exogenous
e37        unobserved exogenous
e38        unobserved exogenous
e40        unobserved exogenous
e41        unobserved exogenous
e42        unobserved exogenous
e43        unobserved exogenous
d1         unobserved exogenous
d2         unobserved exogenous

```

```

Number of variables in your model:  84
Number of observed variables:      37
Number of unobserved variables:    47
Number of exogenous variables:     45
Number of endogenous variables:    39

```

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	47	0	0	0	0	47
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	37	19	45	0	0	101
Total:	84	19	45	0	0	148

NOTE:
The model is nonrecursive.

Assesment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
puas_k6	2.000	4.000	0.252	1.115	0.022	0.050
puas_k5	3.000	4.000	0.415	1.842	-1.827	-4.052
puas_k4	2.000	4.000	-0.136	-0.605	-0.603	-1.337
puas_k3	3.000	4.000	0.344	1.525	-1.882	-4.172
puas_k1	2.000	4.000	0.123	0.544	-1.181	-2.619
puas_p5	2.000	4.000	-0.037	-0.164	-0.244	-0.541
puas_p3	1.000	4.000	-0.186	-0.827	-0.322	-0.715
puas_p2	1.000	4.000	-0.669	-2.967	1.955	4.336
puas_p1	1.000	4.000	-0.413	-1.830	0.134	0.296
kk_pk1	1.000	4.000	-0.187	-0.830	-0.818	-1.813
kk_pk2	1.000	4.000	0.771	3.419	1.140	2.529
kk_pk3	1.000	4.000	0.282	1.250	1.009	2.237
kk_pk4	1.000	4.000	0.187	0.830	-0.196	-0.434
kk_pk5	1.000	4.000	-0.023	-0.102	-0.330	-0.731
lb_kel1	1.000	4.000	-0.602	-2.669	0.193	0.428
lb_kel2	1.000	4.000	-0.869	-3.853	1.534	3.401
lb_kel3	1.000	4.000	-0.873	-3.872	1.368	3.033
lb_kel4	1.000	4.000	-0.925	-4.101	2.181	4.835
lb_kel5	1.000	4.000	-1.107	-4.910	1.486	3.296
kk_kp1	1.000	4.000	-0.966	-4.285	2.836	6.288
kk_kp2	1.000	4.000	-0.787	-3.490	1.367	3.031
kk_kp3	1.000	4.000	-0.257	-1.138	0.807	1.788
kk_kp4	1.000	4.000	0.150	0.667	-0.711	-1.576
kk_kp5	1.000	4.000	-0.471	-2.091	0.522	1.158
lb_pk1	1.000	4.000	-0.304	-1.347	-0.620	-1.375
lb_pk2	1.000	4.000	-0.650	-2.883	0.527	1.170
lb_pk5	2.000	4.000	-0.280	-1.243	-1.049	-2.326
tk_kel1	1.000	4.000	-0.369	-1.636	0.294	0.651
tk_kel2	1.000	4.000	-0.749	-3.321	1.702	3.773
tk_kel3	1.000	4.000	-0.692	-3.071	1.820	4.035
tk_kel6	1.000	4.000	-1.052	-4.665	2.234	4.953
tk_pk1	1.000	4.000	0.235	1.042	-0.098	-0.218
tk_pk2	1.000	4.000	0.354	1.568	-0.118	-0.261
tk_pk3	1.000	4.000	0.100	0.445	-0.521	-1.155
tk_pk4	1.000	4.000	0.483	2.141	0.427	0.946
tk_pk5	1.000	4.000	0.374	1.659	0.011	0.024
tk_pk6	1.000	4.000	-0.145	-0.645	-0.250	-0.553
Multivariate					229.701	23.223

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
12	79.551	0.000	0.007
20	79.345	0.000	0.000
3	79.151	0.000	0.000
68	73.430	0.000	0.000
53	73.409	0.000	0.000
93	71.475	0.001	0.000
69	70.642	0.001	0.000
90	67.120	0.002	0.000
44	65.498	0.003	0.000
6	65.300	0.003	0.000
42	64.966	0.003	0.000
16	62.619	0.005	0.000
40	62.031	0.006	0.000
13	59.888	0.010	0.000
61	54.511	0.032	0.000
48	54.046	0.035	0.000
47	53.136	0.042	0.000

56	53.001	0.043	0.000
39	52.135	0.051	0.000
95	51.961	0.052	0.000
5	51.049	0.062	0.000
59	51.037	0.062	0.000
96	51.037	0.062	0.000
110	50.998	0.063	0.000
18	50.938	0.063	0.000
17	49.384	0.084	0.000
1	49.376	0.084	0.000
98	47.948	0.107	0.000
7	47.733	0.111	0.000
58	47.222	0.121	0.000
11	47.040	0.125	0.000
43	46.600	0.134	0.000
37	45.770	0.153	0.000
9	44.649	0.181	0.003
63	44.550	0.184	0.002
100	44.550	0.184	0.001
85	43.156	0.225	0.016
34	43.156	0.225	0.010
105	42.992	0.230	0.008
15	42.260	0.254	0.025
38	41.967	0.264	0.028
45	41.214	0.291	0.077
41	40.494	0.319	0.167
77	40.164	0.332	0.197
55	39.968	0.340	0.195
92	39.968	0.340	0.146
36	39.918	0.342	0.116
72	39.884	0.343	0.088
87	39.529	0.358	0.114
88	39.090	0.376	0.165
97	39.020	0.379	0.137
60	39.020	0.379	0.100
67	38.868	0.386	0.094
26	37.884	0.429	0.294
104	37.641	0.440	0.313
62	36.908	0.473	0.525
99	36.908	0.473	0.452
71	36.822	0.477	0.414
22	36.246	0.504	0.573
19	34.876	0.569	0.922
86	34.468	0.588	0.952
35	34.468	0.588	0.930
106	34.138	0.604	0.950
73	34.138	0.604	0.927
51	33.276	0.644	0.986
50	32.488	0.681	0.998
102	32.365	0.686	0.997
65	32.365	0.686	0.995
84	30.198	0.778	1.000
10	30.101	0.782	1.000
116	28.950	0.825	1.000
82	28.950	0.825	1.000
31	28.950	0.825	1.000
91	28.528	0.840	1.000
54	28.528	0.840	1.000
108	28.320	0.847	1.000
75	28.320	0.847	1.000
24	28.320	0.847	1.000
103	28.106	0.853	1.000
66	28.106	0.853	1.000
118	27.758	0.864	1.000
33	27.758	0.864	1.000
117	25.327	0.927	1.000
83	25.327	0.927	1.000
32	25.327	0.927	1.000
81	24.917	0.935	1.000

30	24.917	0.935	1.000
25	24.551	0.942	1.000
76	24.551	0.942	1.000
109	24.125	0.949	1.000
28	23.910	0.953	1.000
79	23.910	0.953	1.000
112	23.910	0.953	1.000
113	23.910	0.953	1.000
115	23.276	0.962	1.000
64	22.559	0.970	1.000
101	22.559	0.970	1.000
80	21.472	0.981	1.000
29	21.472	0.981	1.000
114	19.177	0.993	1.000

Sample size: 118

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
kepuasan_pekerja <- tekanan_pekerja	-0.771	0.239	-3.222	par-30
kepuasan_pekerja <- keterlibatan_pek	0.381	0.116	3.288	par-31
kepuasan_pekerja <- konflik_keluarga	-0.242	0.073	-3.328	par-32
kepuasan_keluarg <- tekanan_keluarga	-0.974	0.384	-2.535	par-33
kepuasan_keluarg <- keterlibatan_kel	0.343	0.102	3.347	par-34
kepuasan_keluarg <- konflik_pekerja	-1.125	0.386	-2.913	par-35
tk_pk6 <----- tekanan_pekerjaan	1.000			
tk_pk5 <----- tekanan_pekerjaan	1.927	0.496	3.884	par-1
tk_pk4 <----- tekanan_pekerjaan	1.964	0.505	3.891	par-2
tk_pk3 <----- tekanan_pekerjaan	1.784	0.505	3.533	par-3
tk_pk2 <----- tekanan_pekerjaan	1.687	0.445	3.793	par-4
tk_pk1 <----- tekanan_pekerjaan	1.372	0.397	3.459	par-5
tk_kel6 <----- tekanan_keluarga	1.000			
tk_kel3 <----- tekanan_keluarga	0.508	0.154	3.297	par-6
tk_kel2 <----- tekanan_keluarga	0.836	0.162	5.159	par-7
tk_kel1 <----- tekanan_keluarga	1.028	0.178	5.785	par-8
lb_pk5 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.000			
lb_pk2 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.063	0.183	5.822	par-9
lb_pk1 <----- keterlibatan_pekerjaan	1.311	0.221	5.940	par-10
kk_kp5 <- konflik_keluarga pekerjaan	1.000			
kk_kp4 <- konflik_keluarga pekerjaan	1.050	0.128	8.179	par-11
kk_kp3 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.479	0.116	4.124	par-12
kk_kp2 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.732	0.150	4.878	par-13
kk_kp1 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.956	0.126	7.572	par-14
lb_kel5 <----- keterlibatan_keluarga	1.000			
lb_kel4 <----- keterlibatan_keluarga	0.967	0.076	12.649	par-15
lb_kel3 <----- keterlibatan_keluarga	0.845	0.097	8.724	par-16
lb_kel2 <----- keterlibatan_keluarga	0.774	0.097	7.943	par-17
lb_kel1 <----- keterlibatan_keluarga	1.009	0.092	10.941	par-18
kk_pk5 <- konflik_pekerjaan keluarga	1.000			
kk_pk4 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.418	0.163	2.556	par-19
kk_pk3 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.862	0.174	4.963	par-20
kk_pk2 <- konflik_pekerjaan keluarga	1.223	0.224	5.464	par-21
kk_pk1 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.985	0.219	4.508	par-22
puas_p1 <----- kepuasan_pekerjaan	1.000			
puas_p2 <----- kepuasan_pekerjaan	0.768	0.165	4.650	par-23
puas_p3 <----- kepuasan_pekerjaan	1.000	0.153	6.532	par-24
puas_p5 <----- kepuasan_pekerjaan	1.203	0.193	6.236	par-25
puas_k1 <----- kepuasan_keluarga	1.000			
puas_k3 <----- kepuasan_keluarga	0.729	0.094	7.790	par-26
puas_k4 <----- kepuasan_keluarga	0.926	0.141	6.586	par-27
puas_k5 <----- kepuasan_keluarga	0.743	0.093	8.023	par-28
puas_k6 <----- kepuasan_keluarga	0.697	0.099	7.071	par-29

kepuasan_pekerja <- kepuasan_keluarg	0.252	0.103	2.442	par-36
kepuasan_keluarg <- kepuasan_pekerja	0.459	0.126	3.649	par-37

Standardized Regression Weights: Estimate

kepuasan_pekerja <- tekanan_pekerjaa	-0.505
kepuasan_pekerja <- keterlibatan_pek	0.407
kepuasan_pekerja <- konflik_keluarga	-0.290
kepuasan_keluarg <- tekanan_keluarga	-0.895
kepuasan_keluarg <- keterlibatan_kel	0.455
kepuasan_keluarg <- konflik_pekerjaa	-1.006
tk_pk6 <----- tekanan_pekerjaan	0.389
tk_pk5 <----- tekanan_pekerjaan	0.726
tk_pk4 <----- tekanan_pekerjaan	0.762
tk_pk3 <----- tekanan_pekerjaan	0.580
tk_pk2 <----- tekanan_pekerjaan	0.670
tk_pk1 <----- tekanan_pekerjaan	0.523
tk_kel6 <----- tekanan_keluarga	0.646
tk_kel3 <----- tekanan_keluarga	0.335
tk_kel2 <----- tekanan_keluarga	0.546
tk_kel1 <----- tekanan_keluarga	0.624
lb_pk5 <----- keterlibatan_pekerjaan	0.606
lb_pk2 <----- keterlibatan_pekerjaan	0.750
lb_pk1 <----- keterlibatan_pekerjaan	0.793
kk_kp5 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.721
kk_kp4 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.641
kk_kp3 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.402
kk_kp2 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.554
kk_kp1 <- konflik_keluarga pekerjaan	0.740
lb_kel5 <----- keterlibatan_keluarga	0.857
lb_kel4 <----- keterlibatan_keluarga	0.905
lb_kel3 <----- keterlibatan_keluarga	0.707
lb_kel2 <----- keterlibatan_keluarga	0.661
lb_kel1 <----- keterlibatan_keluarga	0.821
kk_pk5 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.561
kk_pk4 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.233
kk_pk3 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.606
kk_pk2 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.706
kk_pk1 <- konflik_pekerjaan keluarga	0.528
puas_p1 <----- kepuasan_pekerjaan	0.564
puas_p2 <----- kepuasan_pekerjaan	0.529
puas_p3 <----- kepuasan_pekerjaan	0.578
puas_p5 <----- kepuasan_pekerjaan	0.848
puas_k1 <----- kepuasan_keluarga	0.896
puas_k3 <----- kepuasan_keluarga	0.680
puas_k4 <----- kepuasan_keluarga	0.743
puas_k5 <----- kepuasan_keluarga	0.698
puas_k6 <----- kepuasan_keluarga	0.622
kepuasan_pekerja <- kepuasan_keluarg	0.280
kepuasan_keluarg <- kepuasan_pekerja	0.414

Covariances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
tekanan_keluarga <> konflik_keluarga	0.196	0.040	4.958	par-38
konflik_keluarga <> keterlibatan_kel	0.166	0.038	4.344	par-39
tekanan_keluarga <> keterlibatan_kel	0.104	0.033	3.141	par-40
tekanan_keluarga <> konflik_pekerjaa	-0.138	0.034	-4.059	par-42
tekanan_pekerjaa <> keterlibatan_pek	-0.031	0.015	-2.001	par-43
keterlibatan_kel <> konflik_pekerjaa	-0.053	0.029	-1.844	par-47
konflik_keluarga <> konflik_pekerjaa	-0.169	0.039	-4.369	par-54
keterlibatan_pek <> konflik_keluarga	0.041	0.017	2.374	par-55
keterlibatan_pek <> konflik_pekerjaa	-0.049	0.019	-2.565	par-56
e4 <-----> e3	-0.097	0.036	-2.697	par-41
e32 <-----> e31	0.158	0.044	3.612	par-44
e16 <-----> e15	0.102	0.034	3.033	par-45
e16 <-----> e13	-0.098	0.025	-3.940	par-46
e42 <-----> e43	0.009	0.014	0.609	par-48

e38 <-----> e41	-0.091	0.017	-5.447	par-49
e40 <-----> e42	0.029	0.013	2.185	par-50
e40 <-----> e43	0.033	0.015	2.227	par-51
e33 <-----> e35	0.144	0.037	3.848	par-52
e25 <-----> e24	0.170	0.032	5.267	par-53

Correlations:

Estimate

tekanan_keluarga <> konflik_keluarga	0.972
konflik_keluarga <> keterlibatan_kel	0.570
tekanan_keluarga <> keterlibatan_kel	0.419
tekanan_keluarga <> konflik_pekerjaan	-0.822
tekanan_pekerjaan <> keterlibatan_pek	-0.265
keterlibatan_kel <> konflik_pekerjaan	-0.219
konflik_keluarga <> konflik_pekerjaan	-0.858
keterlibatan_pek <> konflik_keluarga	0.192
keterlibatan_pek <> konflik_pekerjaan	-0.279
e4 <-----> e3	-0.327
e32 <-----> e31	0.376
e16 <-----> e15	0.356
e16 <-----> e13	-0.390
e42 <-----> e43	0.063
e38 <-----> e41	-1.080
e40 <-----> e42	0.239
e40 <-----> e43	0.233
e33 <-----> e35	0.420
e25 <-----> e24	0.639

Modification Indices

Covariances:

M.I. Par Change

e43 <-----> tekanan_pekerjaan	21.461	-0.046
e43 <-----> d1	4.187	0.021
e42 <-----> keterlibatan_pekerjaan	6.292	-0.034
e40 <-----> keterlibatan_pekerjaan	4.847	0.030
e40 <-----> tekanan_pekerjaan	12.065	0.030
e38 <-----> keterlibatan_pekerjaan	5.203	0.028
e37 <-----> e42	4.984	-0.025
e35 <-----> e43	28.044	0.099
e35 <-----> e38	19.982	-0.066
e33 <-----> e40	7.192	-0.045
e28 <-----> keterlibatan_keluarga	6.262	0.079
e28 <-----> tekanan_keluarga	7.137	-0.040
e28 <-----> e43	6.738	-0.061
e28 <-----> e41	15.053	0.096
e28 <-----> e34	9.021	-0.094
e28 <-----> e33	4.111	-0.068
e29 <-----> tekanan_keluarga	7.041	0.033
e29 <-----> e40	5.640	0.039
e30 <-----> keterlibatan_keluarga	11.508	-0.078
e31 <-----> d2	9.127	0.054
e31 <-----> e38	7.615	0.050
e31 <-----> e29	4.287	0.067
e32 <-----> e43	5.430	-0.047
e32 <-----> e40	5.848	0.043
e32 <-----> e35	10.909	-0.092
e23 <-----> e29	4.627	-0.049
e24 <-----> konflik_keluarga pekerjaan	5.059	-0.026
e24 <-----> tekanan_keluarga	8.622	0.027
e24 <-----> d2	10.894	-0.037
e24 <-----> d1	5.424	0.025
e24 <-----> e43	8.649	0.042
e24 <-----> e41	12.307	-0.054

e24	<----->	e38	5.093	-0.026
e24	<----->	e34	9.675	0.060
e24	<----->	e33	10.051	0.065
e24	<----->	e28	8.667	-0.073
e25	<----->	konflik_keluarga pekerjaan	4.642	0.024
e25	<----->	e43	10.622	-0.046
e25	<----->	e41	4.615	0.032
e25	<----->	e29	6.126	-0.048
e25	<----->	e30	7.740	0.049
e26	<----->	konflik_pekerjaan keluarga	9.315	0.024
e26	<----->	e29	23.154	0.062
e26	<----->	e31	4.625	-0.045
e26	<----->	e32	4.618	0.039
e26	<----->	e24	9.352	0.039
e26	<----->	e25	13.119	-0.045
e27	<----->	konflik_pekerjaan keluarga	4.765	-0.021
e27	<----->	e41	11.044	0.051
e27	<----->	e35	6.362	0.051
e27	<----->	e33	6.102	-0.051
e27	<----->	e28	5.750	0.060
e27	<----->	e32	13.831	-0.080
e27	<----->	e25	7.867	0.042
e12	<----->	e43	13.661	-0.059
e12	<----->	e41	5.032	0.038
e12	<----->	e25	5.184	0.037
e13	<----->	e28	8.091	0.090
e14	<----->	konflik_pekerjaan keluarga	9.531	-0.038
e14	<----->	e29	8.554	-0.078
e14	<----->	e31	12.970	-0.117
e15	<----->	keterlibatan_keluarga	7.761	0.076
e15	<----->	keterlibatan_pekerjaan	6.805	0.060
e15	<----->	e42	4.210	0.036
e15	<----->	e30	13.743	0.093
e15	<----->	e32	4.252	-0.062
e15	<----->	e12	4.926	-0.052
e16	<----->	keterlibatan_keluarga	5.799	-0.048
e16	<----->	e37	6.733	0.037
e16	<----->	e33	5.607	-0.051
e16	<----->	e12	9.824	0.055
e7	<----->	e42	4.958	-0.036
e7	<----->	e40	7.511	0.045
e7	<----->	e28	6.752	-0.084
e8	<----->	e28	8.288	0.082
e8	<----->	e24	6.707	-0.046
e8	<----->	e15	10.158	0.078
e8	<----->	e16	6.299	-0.046
e11	<----->	e31	6.421	-0.093
e11	<----->	e32	4.063	0.064
e11	<----->	e26	5.618	0.046
e17	<----->	tekanan_pekerjaan	5.542	-0.034
e17	<----->	e28	10.382	-0.109
e17	<----->	e31	15.120	0.131
e17	<----->	e32	21.527	-0.136
e17	<----->	e24	5.923	0.051
e17	<----->	e27	4.886	0.047
e17	<----->	e12	4.909	-0.051
e17	<----->	e13	5.316	-0.061
e18	<----->	e29	4.423	0.057
e18	<----->	e26	8.152	0.050
e18	<----->	e13	7.640	-0.072
e18	<----->	e11	10.954	0.101
e19	<----->	e41	5.464	-0.053
e19	<----->	e40	7.548	0.051
e19	<----->	e29	6.565	0.076
e19	<----->	e25	7.573	-0.060
e19	<----->	e26	19.695	0.084
e19	<----->	e27	12.327	-0.080
e19	<----->	e14	26.249	0.152
e19	<----->	e16	9.809	-0.074

e19	<----->	e18	17.635	0.127
e22	<----->	konflik_keluarga pekerjaan	5.338	0.033
e22	<----->	keterlibatan_pekerjaan	4.302	-0.043
e22	<----->	tekanan_pekerjaan	6.427	0.034
e22	<----->	d1	20.138	-0.060
e22	<----->	e43	15.954	-0.073
e22	<----->	e37	8.071	-0.049
e22	<----->	e35	4.080	-0.051
e22	<----->	e13	15.508	0.096
e1	<----->	e31	5.527	0.087
e1	<----->	e14	5.429	-0.071
e1	<----->	e19	5.240	-0.077
e2	<----->	d1	4.606	0.030
e2	<----->	e42	4.010	-0.033
e2	<----->	e40	8.748	0.049
e2	<----->	e29	4.101	0.053
e2	<----->	e23	18.380	-0.097
e2	<----->	e24	8.711	0.059
e2	<----->	e17	7.766	0.076
e2	<----->	e1	5.293	0.069
e3	<----->	e30	17.055	-0.129
e3	<----->	e31	4.710	-0.092
e3	<----->	e32	6.317	0.093
e3	<----->	e13	4.884	0.074
e3	<----->	e15	6.118	-0.091
e4	<----->	e33	5.750	-0.062
e4	<----->	e31	4.568	-0.066
e4	<----->	e24	7.142	-0.051
e4	<----->	e11	5.821	0.069
e4	<----->	e17	6.041	-0.065
e5	<----->	e43	5.733	-0.045
e5	<----->	e30	6.026	0.058
e5	<----->	e23	7.821	0.063
e5	<----->	e15	5.365	0.064
e6	<----->	keterlibatan_pekerjaan	5.155	-0.059
e6	<----->	e42	4.423	0.041
e6	<----->	e40	7.790	-0.055
e6	<----->	e28	6.760	0.101
e6	<----->	e24	5.012	-0.054
e6	<----->	e12	9.866	0.083
e6	<----->	e7	15.390	-0.123

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	101	1867.257	602	0.000	3.102
Saturated model	703	0.000	0		
Independence model	37	3619.712	666	0.000	5.435

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.050	0.598	0.530	0.512
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.109	0.299	0.260	0.284

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0.484	0.429	0.581	0.526	0.572
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.904	0.438	0.517
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1265.257	1138.816	1399.280
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	2953.712	2768.751	3146.079

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	15.959	10.814	9.733	11.960
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	30.938	25.245	23.665	26.890

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.134	0.127	0.141	0.000
Independence model	0.195	0.189	0.201	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	2069.257	2166.421	2713.799	2450.096
Saturated model	1406.000	2082.304	5892.267	4056.791
Independence model	3693.712	3729.307	3929.831	3833.227

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	17.686	16.605	18.831	18.516
Saturated model	12.017	12.017	12.017	17.797
Independence model	31.570	29.989	33.214	31.874

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	42	43
Independence model	24	25

Execution time summary:

Minimization: 0.500
 Miscellaneous: 2.630
 Bootstrap: 0.000
 Total: 3.130



Lampiran 6

Surat Keterangan



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : *Rizki Dwijayanti E.*

NIM : *040214398*

Jurusan : *Ekonomi*

Telah menyelesaikan riset di PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Timur :

Alamat : *Jl. Harun Tohir No. 1, 61112 Gresik*

Tanggal : *09 Juni s.d. 09 Juli 2007*

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Gresik, 27 Juli 2007

DM SPM & Administrasi



SOEDARMONO R