

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER**

**PENGARUH *SOCIO-COGNITIVE* TERHADAP *WORK FAMILY*  
*CONFLICT* DAN PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA: STUDI PADA PT FREEPORT INDONESIA DI  
TEMBAGAPURA, PAPUA**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

Disusun Oleh:

**FARIDA FAUZIA**

**NIM.500032004**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

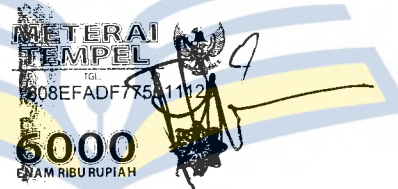
**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh *Socio-cognitive* Terhadap *Work Family Conflict* dan Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja: Studi pada PT Freeport Indonesia di Tembagapura, Papua” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tembagapura, 28 November 2015

Yang Menyatakan



**(Farida Fauzia)**

**NIM 500032004**

**ABSTRAK****PENGARUH *SOCIO-COGNITIVE* TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* DAN PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT KERJA: STUDI PADA PT FREEPORT INDONESIA DI TEMBAGAPURA, PAPUA**

Farida Fauzia

tammycahyo@gmail.com

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

Aspek *socio-cognitive* yaitu sikap, persepsi akan norma dan persepsi akan adanya kendali merupakan prediktor dari sebuah keinginan untuk berperilaku tertentu. Apabila ada ketidakselarasan pada aspek-aspek tersebut maka akan menimbulkan ketidaknyamanan psikologis yang membuat seseorang lebih rentan terhadap konflik. Konflik antar kehidupan pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang jamak ditemui pada diri seorang karyawan yang telah berkeluarga. Keberadaan konflik ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Pada tahap awal dilakukan penelitian eksploratori dengan teknik wawancara individu untuk mengetahui signifikansi dari permasalahan menurunnya semangat kerja yang diakibatkan oleh adanya konflik (*work-family conflict*) dalam diri karyawan, dan mencari penyebab dari konflik tersebut yang unik dan spesifik pada lokasi penelitian. Selanjutnya dilakukan diskusi kelompok fokus untuk mencari operasionalisasi konsep penelitian agar didapatkan butir-butir pertanyaan kuesioner dengan menggunakan bahasa sederhana agar dapat dimengerti dengan mudah. Setelah selesai, dilakukan tes awal untuk menguji validitas dan reliabilitas butir pertanyaan terhadap 30 orang responden. Apabila sudah diubah semua butir pertanyaan yang tidak valid dan tidak reliabel, dilakukanlah pengambilan data terhadap 136 orang responden. Terhadap data tersebut dilakukanlah analisa frekuensi, analisa faktor dan analisa regresi linier berbarengan dengan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil dari analisa regresi. Berdasarkan berbagai analisa dan pengujian yang telah dilakukan, didapatlah kesimpulan bahwa aspek *socio-cognitive* tidak mempengaruhi keberadaan konflik (*work-family conflict*) dengan nilai signifikansi sebesar 0,623 (>nilai kritis 0,05). Konflik (*work-family conflict*) dan sikap terhadap merantau secara bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<nilai kritis 0,05)

Kata Kunci: *Socio-cognitive*, *work-family conflict*, konflik, semangat kerja.

## ABSTRACT

### **CORRELATION BETWEEN SOCIO-COGNITIVE AND WORK-FAMILY CONFLICT, AND ITS EFFECT ON EMPLOYEE MORALE: CASE STUDY PT FREEPORT INDONESIA, TEMBAGAPURA, PAPUA**

Farida Fauzia

[tamnycahyo@gmail.com](mailto:tamnycahyo@gmail.com)

Graduate Studies Program

Indonesia Open University

Socio-cognitive that comprises of attitude, subjective norm and perceived behaviour control is the predictor of an intention of a certain behaviour. A dissonance might occur when an individual feels a contradiction between or of on these elements of socio-cognitive. Dissonance usually followed by psychological discomfort, that makes a person more vulnerable to conflict. Work-family conflict is prevalent in employees with families. Work-family conflict occurs when a person feels fulfilling his/her role at work will lessen his/ her role in the family life. This can effect employee's work morale.

This research combines qualitative and quantitative method, as qualitative method applied during the exploratory stage and quantitative method for data collection and analysis. At the exploratory stage, first conducted was in-depth interview to learn the prevalence of work-family conflict in the research target area, and to determined specific and unique cause to the research target area. Followed was a focused-group discussion that aimed at collecting variabels' indicators that at the later would be the pre-test questionnaire. Once pre-test on 30 respondents was conducted, the data gathered was analyzed, thus questions that was unvalid and unreliable underwent substiution or change in wording and comprised as main research's final questionnaire. For the main research's questionnaire, 136 questionnaire underwent data collection and analysis. Data was analyzed using frequency analysis, factor analysis and linear regression analysis along with classic assumption tests. Hypothesis testing was conducted based on results of regression analysis. Based on the analysis and testing that has been done, we can conclude that socio-cognitive does not have any significance toward the prevalence of work-family conflict (sig. 0,623>critical value 0,05) and work-family conflict along with attitude toward "merantau" affect employee morale (sig. 0,000<critical value 0,05)

Keywords: Socio-cognitive, work-family conflict, conflict, employee morale.

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Farida Fauzia  
 NIM : 500032004  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh *Socio-cognitive* Terhadap *Work Family Conflict* dan Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja: Studi pada PT Freeport Indonesia di Tembagapura, Papua

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 9 Januari 2016

W a k t u : 14.00 – 15.00

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji

Suciati, M.Sc., Ph.D.

Penguji Ahli

Prof. Dr. Andrianto Wijaya

Pembimbing I

Dr. Ir. Ignatius Heruwasto

Pembimbing II

Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Ed., M.Pd.

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh *Socio-cognitive* Terhadap *Work Family Conflict*  
dan Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja: Studi pada PT  
Freeport Indonesia di Tembagapura, Papua

Penyusun TAPM : Farida Fauzia

NIM : 500032004

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,





Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Ed., M.Pd.

Dr. Ir. Ignatius Heruwasto

NIP. 19541208 197903 2 001

Penguji Ahli



Prof. Dr. Andrianto Widjaja

Mengetahui,

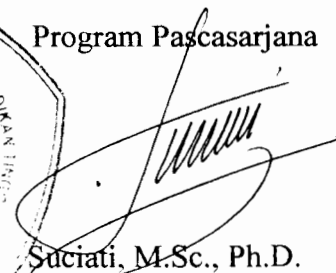
Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen,

Direktur

Program Pascasarjana

Program Pascasarjana





Mohamad Nasoha, SE. MSc.

Suciati, M.Sc., Ph.D.

NIP. 19781111 200501 1 001

NIP. 19520213 198503 2 001



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah Azza wa Jalla, karena atas berkah dan rahmat-Nya peneliti dapat mempunyai kesempatan dan kekuatan untuk menyelesaikan penelitian dan penulisan Tugas Akhir Progam Magister (TAPM) ini. Tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama masa perkuliahan, penelitian, dan penyusunan TAPM adalah mustahil bagi penulis untuk dapat menyelesaikan TAPM ini. Dengan demikian penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan berbagai kemudahan yang ada.
2. Bapak Dr. Sofjan Aripin, M.Si. selaku Asisten Direktur Bidang Kemahasiswaan.
3. Bapak Dr. Sardjijo, M.Si. selaku Kepala UPBJJ-UT Jayapura beserta seluruh jajaran staff yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti program Magister Manajemen ini dan membantu pelaksanaannya.
4. Bapak Dr. Ir. Ig. Heruwasto selaku Dosen Pembimbing 1 atas ilmu dan semangatnya yang menginspirasi penulis sepanjang proses penulisan dan penyelesaian TAPM ini.
5. Ibu Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Ed., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing 2 yang memberikan saran berharga untuk penulisan TAPM ini.
6. Bapak Mohamad Nasoha, SE. MSc. beserta seluruh jajaran staff PPS UT Pusat yang tanpa kenal lelah membantu proses administratif hingga disahkannya karya tulis ini.
7. Dosen-dosen pengampu mata kuliah, baik dalam kuliah Tatap Muka maupun kuliah *online* atas segala pengajaran, ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dari awal perkuliahan sampai dengan terselesaikannya TAPM ini.
8. Nurcahyo Kurniawan Prihatsono selaku mentor, teman kuliah dan teman diskusi yang selalu menyertai penulis dalam kegiatan perkuliahan, penelitian, dan penyusunan TAPM ini dengan semangat, kasih sayang dan pengertian.

9. Rekan-rekan MMUT Pokjar Tembagapura angkatan pertama dan teman-teman dekat di Tembagapura dan Jakarta, atas dukungannya yang tanpa henti, perkawanan yang hangat dan bantuan berharga selama masa kuliah sampai dengan terselesaikannya TAPM ini.
10. Narasumber wawancara individu, peserta diskusi kelompok fokus, responden penelitian awal dan responden penelitian utama yang telah menyisihkan waktu untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini.
11. Anak-anakku tercinta, Sevy, Icam dan Aisyah yang telah begitu sabar dan mandiri dalam menjalani hari-hari yang sering harus dilewati tanpa pendampingan penulis sebagai ibu, saat penulis disibukkan oleh kegiatan pelaksanaan penelitian ini.

Akhir kata, penulis sungguh berharap Allah Azza wa Jalla berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis juga berharap tesis ini dapat menjadi langkah awal bagi penelitian lebih lanjut bagi berbagai pihak guna memberikan masukan bagi perusahaan tambang di Indonesia.

Tembagapura, 28 November 2015

Penulis



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Farida Fauzia

NIM : 500043002

Program Studi : Magister Manajemen

Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta / 13 September 1979

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Tebet Timur 19 Pagi, Jakarta pada tahun 1991

Lulus SMP di SMPN 115, Jakarta pada tahun 1994

Lulus SMA di SMAN 37, Jakarta pada tahun 1997

Lulus S1 di Universitas Indonesia, Jakarta pada tahun 2003

Riwayat Pekerjaan : Sebagai tenaga pengajar di LBPP LIA Depok, Jawa Barat pada tahun 2001-2003

Sebagai tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Jayawijaya, Tembagapura pada tahun 2012-2013

Ibu Rumah Tangga dari tahun 2002 sampai sekarang

Tembagapura, 28 November 2015

(Farida Fauzia)

NIM. 500032004

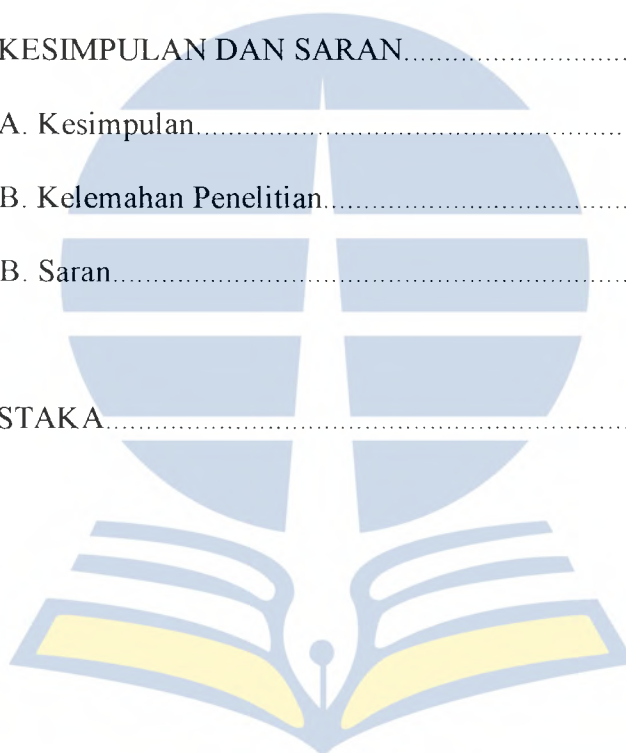
## DAFTAR ISI

	Halaman
Pernyataan Bebas Plagiasi.....	i
Abstrak.....	ii
<i>Abstract</i> .....	iii
Lembar Pengesahan TAPM.....	iv
Lembar Persetujuan TAPM.....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.A. Latar Belakang Penelitian.....	1
I.B. Perumusan Masalah.....	9
I.C. Tujuan Penelitian.....	10
I.D. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
II.A. Kajian Teoritik.....	13
II.A.1. Semangat kerja.....	13
II.A.2. <i>Work-Family Conflict</i> .....	16

II.A.2.a. Konflik yang Muncul Ketika Tuntutan Pekerjaan Mempengaruhi Kehidupan Berkeluarga <i>(Work-to-Family Conflict / WFC)</i> .....	20
II.A.2.b. Konflik yang Muncul Ketika Tuntutan Dalam kehidupan Berkeluarga Mempengaruhi Pekerjaan ( <i>Family-to-Work Conflict / FWC</i> ).....	23
II.A.2.c. Konflik Berdasar Waktu <i>(Time-Based Conflict / TBC)</i> .....	26
II.A.2.d. Konflik Berdasar Tanggung Jawab <i>(Strain-Based Conflict / SBC)</i> .....	26
II.A.2.e. Konflik Berdasar Perilaku <i>(Behaviour-Based Conflict / BBC)</i> .....	27
II.A.3. <i>Socio-Cognitive</i> .....	28
II.B. Penelitian Terdahulu.....	31
II.C. Kerangka Berpikir.....	37
II.D. Hipotesis Penelitian.....	41
II.E. Definisi Operasional.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	49
III.A. Disain Penelitian.....	49
III.A.1. Wawancara Individu.....	51
III.A.2. Diskusi Kelompok Fokus <i>(Focus Group Discussion)</i> .....	57
III.B. Populasi dan Sampel.....	59

	III.C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	60
	III.D. Instrumen Penelitian.....	61
	III.E. Metode Analisis Data.....	63
	III.E.1. Uji Validitas.....	64
	III.E.2. Uji Reliabilitas.....	65
	III.E.3. Uji Asumsi Klasik.....	66
	III.E.3.a. Uji Multikolinieritas.....	66
	III.E.3.b. Uji Heteroskedastisitas.....	66
	III.E.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
	III.E.5. Pengujian Hipotesis.....	68
	III.E.5.a. Pengujian Secara Simultan (Uji F.....	68
	III.E.5.b. Pengujian Parsial (Uji t).....	69
	III.E.6. Analisis Faktor.....	70
BAB	IV HASIL DAN ANALISA.....	72
	IV.A. Uji Pendahuluan.....	72
	IV.A.1. Analisis Hasil Tes Awal.....	72
	IV.A.1.a. Hasil Tes Validitas.....	75
	IV.A.2.b. Hasil Tes Reliabilitas.....	82
	IV.B. Analisa Hasil Penelitian Utama.....	83
	IV.B.1. Demografi Responden.....	83
	IV.B.2. Frekuensi Jawaban Responden.....	90
	IV.B.3. Analisa Faktor.....	97
	IV.B.4. Uji Asumsi Klasik.....	102

	IV.B.4.a. Uji Multikolinieritas.....	104
	IV.B.4.b. Uji Heteroskedastisitas.....	105
	IV.B.5. Analisa Regresi Linear Berganda.....	107
	IV.B.6. Pengujian Hipotesis.....	114
	IV.B.6.a. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	114
	IV.B.6.b. Pengujian Parsial (Uji t).....	117
	IV.C. Analisa Lanjutan.....	121
<b>BAB</b>	<b>V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>128</b>
	V.A. Kesimpulan.....	128
	V.B. Kelemahan Penelitian.....	131
	V.B. Saran.....	132
	DAFTAR PUSTAKA.....	134



## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 2.1.</b> Operasionalisasi Variabel.....	46
<b>Tabel 3.1.</b> Data Peserta Wawancara Individu.....	55
<b>Tabel 3.2.</b> Data Peserta Diskusi Kelompok Fokus.....	58
<b>Tabel 3.3.</b> Skala Likert yang Digunakan.....	63
<b>Tabel 4.1.</b> Pengkodean Jenis Kelamin.....	73
<b>Tabel 4.2.</b> Pengkodean Usia.....	73
<b>Tabel 4.3.</b> Pengkodean Suku.....	73
<b>Tabel 4.4.</b> Pengkodean Usia Pernikahan.....	73
<b>Tabel 4.5.</b> Pengkodean Pasangan.....	73
<b>Tabel 4.6.</b> Pengkodean Lama Merantau.....	74
<b>Tabel 4.7.</b> Pengkodean Anak.....	74
<b>Tabel 4.8.</b> Pengkodean Usia Anak Bungsu.....	74
<b>Tabel 4.9.</b> Pengkodean Roster Cuti .....	74
<b>Tabel 4.10.</b> Pengkodean Lokasi Keluarga.....	74
<b>Tabel 4.11.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Semangat kerja Karyawan..	76
<b>Tabel 4.12.</b> Hasil Tes Validitas Variabel <i>Time-based Work-to-Family Conflict</i> .....	76
<b>Tabel 4.13.</b> Hasil Tes Validitas Variabel <i>Strain-based Work-to-Family Conflict</i> .....	77
<b>Tabel 4.14.</b> Hasil Tes Validitas Variabel <i>Time-based Family-to-Work Conflict</i> .....	78



<b>Tabel 4.15.</b> Hasil Tes Validitas Variabel <i>Strain-based Family-to-Work Conflict</i> .....	79
<b>Tabel 4.16.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Sikap Terhadap Merantau.....	79
<b>Tabel 4.17.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Norma.....	80
<b>Tabel 4.18.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Kendali.....	81
<b>Tabel 4.19.</b> Hasil Tes Reliabilitas.....	82
<b>Tabel 4.20.</b> Hasil Analisis Frekuensi Demografi Responden.....	84
<b>Tabel 4.21.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Semangat.....	90
<b>Tabel 4.22.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Dimensi <i>Time-based Work-to-Family Conflict</i> .....	91
<b>Tabel 4.23.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Dimensi <i>Strain-based Work-to-Family Conflict</i> .....	92
<b>Tabel 4.24.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Dimensi <i>Time-based Family-to-Work Conflict</i> .....	93
<b>Tabel 4.25.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Dimensi <i>Strain-based Family-to-Work Conflict</i> .....	94
<b>Tabel 4.26.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Sikap Terhadap Merantau.....	94
<b>Tabel 4.27.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Norma.....	95
<b>Tabel 4.28.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Kendali.....	96
<b>Tabel 4.29.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Semangat Kerja Karyawan.....	97
<b>Tabel 4.30</b> Hasil Analisa Faktor Variabel <i>Time-based Work-to-Family Conflict</i> .....	98

<b>Tabel 4.31.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel <i>Strain-based Work-to-Family Conflict</i> .....	98
<b>Tabel 4.32.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel <i>Time-based Family-to-Work Conflict</i> .....	99
<b>Tabel 4.33.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel <i>Strain-based Family-to-Work Conflict</i> .....	100
<b>Tabel 4.34.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Sikap Terhadap Merantau.....	100
<b>Tabel 4.35.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Norma.....	101
<b>Tabel 4.36.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Kendali.....	102
<b>Tabel 4.37.</b> Kolinieritas Sub Model 1.....	104
<b>Tabel 4.38.</b> Kolinieritas Sub Model 2.....	105
<b>Tabel 4.39.</b> Hasil Regresi Linear Sub Model 1 - <i>model summary</i> .....	108
<b>Tabel 4.40.</b> Hasil Regresi Linear Sub Model 1 - ANOVA.....	109
<b>Tabel 4.41.</b> Hasil Regresi Linear Sub Model 1 - Koefisien Regresi.....	109
<b>Tabel 4.42.</b> Hasil Regresi Linear Sub Model 2 - <i>model summary</i> .....	111
<b>Tabel 4.43.</b> Hasil Regresi Linear Sub Model 2 - ANOVA.....	112
<b>Tabel 4.44.</b> Hasil Regresi Linear Sub Model 2 - Koefisien Regresi.....	112
<b>Tabel 4.45.</b> Hasil Regresi Linier Menggunakan Variabel Pemilah.....	122
<b>Tabel 4.46.</b> Hasil Regresi Linier Bivariat.....	123
<b>Tabel 4.47.</b> Hasil Regresi Linier Terhadap Dimensi Konflik.....	124
<b>Tabel 4.48.</b> Hasil Regresi Linier Terhadap Dimensi Konflik – Menggunakan Variabel Pemilah.....	125
<b>Tabel 4.49.</b> Hasil Regresi Linier Bivariat Terhadap Dimensi Konflik..	126

## DAFTAR GAMBAR

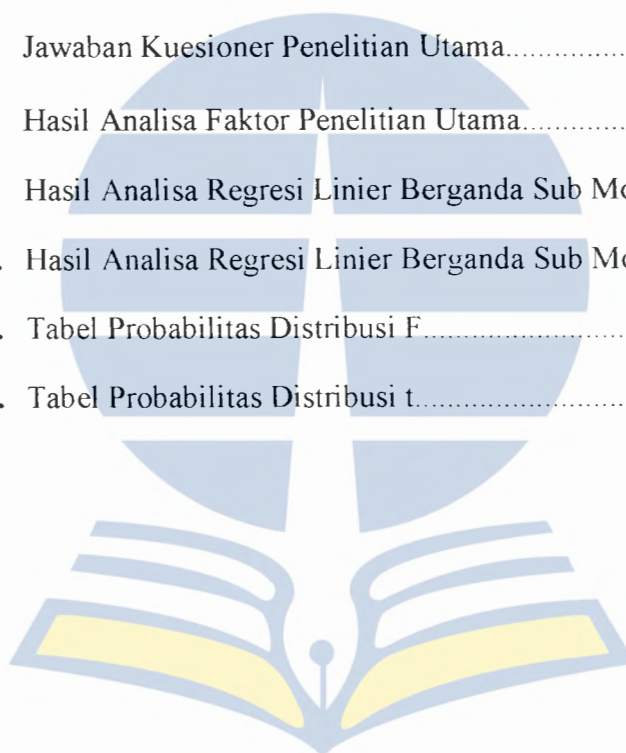
	Halaman
<b>Gambar 2.1.</b> Teori <i>Planned Behavior</i> (Blue, 1996).....	29
<b>Gambar 2.2.</b> Kerangka Penelitian Hill et al. (2004).....	32
<b>Gambar 2.3.</b> Kerangka Penelitian Ananthasayanan et al. (2011).....	33
<b>Gambar 2.4.</b> Kerangka Penelitian Heijden et al. (2004).....	34
<b>Gambar 2.5.</b> Kerangka Penelitian Ting, Wood dan Sevastos (2009).	35
<b>Gambar 2.6.</b> Kerangka Pemikiran Dasar Penelitian.....	41
<b>Gambar 4.1.</b> Pembagian responden berdasarkan jenis kelamin.....	85
<b>Gambar 4.2.</b> Pembagian responden berdasarkan usia.....	86
<b>Gambar 4.3.</b> Pembagian responden berdasarkan latar belakang suku.	86
<b>Gambar 4.4.</b> Pembagian responden berdasarkan lama pernikahan...	87
<b>Gambar 4.5.</b> Pembagian responden berdasarkan pasangan apakah bekerja atau tidak.....	87
<b>Gambar 4.6.</b> Pembagian responden berdasarkan lama merantau)....	88
<b>Gambar 4.7.</b> Pembagian responden berdasarkan memiliki anak atau tidak.....	88
<b>Gambar 4.8.</b> Pembagian responden berdasarkan usia anak bungsu...	89
<b>Gambar 4.9.</b> Pembagian responden berdasarkan jadwal cuti.....	89
<b>Gambar 4.10.</b> Pembagian responden berdasarkan lokasi tempat tinggal keluarga.....	90
<b>Gambar 4.11.</b> Kerangka Konseptual Sub Model 1.....	103
<b>Gambar 4.12.</b> Kerangka Konseptual Sub Model 2.....	103
<b>Gambar 4.13.</b> <i>Scatter Plot</i> Sub Model 1.....	106

**Gambar 4.14.** *Scatter Plot* Sub Model 2..... 106



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
<b>Lampiran 1.</b> Data Responden Tes Awal.....	138
<b>Lampiran 2.</b> Jawaban Kuesioner Tes Awal.....	139
<b>Lampiran 3.</b> Hasil Tes Validitas.....	144
<b>Lampiran 4.</b> Hasil Tes Reliabilitas.....	152
<b>Lampiran 5.</b> Kuesioner Penelitian Utama.....	153
<b>Lampiran 6.</b> Data Responden Penelitian Utama.....	158
<b>Lampiran 7.</b> Jawaban Kuesioner Penelitian Utama.....	161
<b>Lampiran 8.</b> Hasil Analisa Faktor Penelitian Utama.....	176
<b>Lampiran 9.</b> Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Sub Model 1..	184
<b>Lampiran 10.</b> Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Sub Model 2..	185
<b>Lampiran 11.</b> Tabel Probabilitas Distribusi F.....	186
<b>Lampiran 12.</b> Tabel Probabilitas Distribusi t.....	187



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I.A. Latar Belakang

Karyawan yang telah berkeluarga mempunyai dua peran, di tempat kerja dan di keluarga. Dua peran ini menuntut pemenuhan yang sama besarnya, mengakibatkan kedua peran ini sering saling bersinggungan. Mempunyai pekerjaan dan menempuh kehidupan berkeluarga adalah komponen inti dalam kehidupan manusia dan kedua hal tersebut menuntut alokasi waktu dan tenaga yang besar. Ini menimbulkan potensi masalah ketika ingin menyeimbangkan antara peran sebagai karyawan dan peran di keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga muncul ketika seseorang tidak mampu memenuhi tuntutan salah satunya karena kurangnya waktu, energi, atau karena alasan-alasan lain (Lallukka, et. al., 2009). Ketika dua peran sebagai karyawan dan anggota keluarga saling mengganggu maka timbullah yang diistilahkan sebagai *work-family conflict* (Carmeli, seperti dikutip dalam Ananthasayanan, Raveeswaran dan Raveendran).

Tuntutan yang dihadapi karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan keluarga saat ini semakin berat, sebagian besar dikarenakan adanya perubahan yang besar di aspek demografis dan lingkungan kerja seperti bertambahnya jumlah tenaga kerja wanita, jumlah manula yang terus meningkat seiring dengan meningkatkan teknologi di bidang kesehatan, jam kerja yang panjang, dan kemajuan teknologi yang memungkinkan terjadinya kontak terus



menerus antara seorang karyawan dan tempat kerjanya (Beauregard dan Henry, 2009). *Work-family conflict* (WFC) adalah masalah yang umum ditemukan di kehidupan seorang pekerja yang berkeluarga dan merupakan keadaan yang tidak menguntungkan, di mana dapat berakibat secara negatif seperti menimbulkan gejala kelelahan fisik, tingginya absensi di tempat kerja, dan keinginan untuk berhenti bekerja (Nicole sebagaimana dikutip dalam Ananthasayanan, Raveeswaran dan Raveendran).

Adanya konflik dalam kehidupan berkeluarga ini cukup berpengaruh dalam kehidupan keseharian para karyawan PTFI Papua. Bukanlah hal yang tidak biasa apabila didapati karyawan saling berbincang tentang keluarganya, dari topik yang ringan seperti tentang anak yang baru mulai bisa berjalan sampai topik serius seperti mertua yang sedang sakit keras. Gejala *work-family conflict* disinyalir dialami oleh karyawan PTFI yang telah berkeluarga dan harus tinggal berjauhan dengan keluarganya. Salah satu gejala yang jelas terlihat adalah pada seringnya karyawan meminta penambahan hari cuti baik secara mendadak atau pun terencana, dan seringnya terjadi absensi dengan alasan “keluarga”.

Perhatian terhadap masalah domestik di lingkungan pergaulan karyawan PTFI tidak hanya dimiliki oleh karyawan perempuan, tapi juga oleh karyawan laki-laki. Merupakan perusahaan afiliasi dari Freeport-McMoRan Copper & Gold Inc., perusahaan publik yang bergerak di industri pertambangan internasional dengan kantor pusat di Phoenix, Arizona, Amerika Serikat, PTFI mempunyai demografis karyawan yang sampai saat ini masih didominasi oleh karyawan laki-laki.

Menurut penjelasan yang terdapat pada bagian “Tentang Kami” di laman resmi PTFI yaitu <http://ptfi.co.id/id/about/overview>, daerah pusat operasi afiliasi FCX di Indonesia yaitu PTFI berada di daerah dataran tinggi Kabupaten Mimika Provinsi Papua, Indonesia. PTFI menambang, memproses, melakukan eksplorasi dan menghasilkan produk konsentrat atas bijih yang mengandung tembaga, emas dan perak, dengan target pasar perusahaan-perusahaan pengguna di seluruh penjuru dunia. Kompleks tambang milik PTFI di Grasberg merupakan salah satu penghasil tunggal dengan kandungan tembaga dan emas terbesar di dunia. Area kerja PTFI di Papua terdiri dari dua wilayah yang dipisahkan oleh ketinggian dataran, yaitu daerah dataran rendah (*lowland*) dan daerah dataran tinggi (*highland*).

Untuk menuju Papua khususnya area kerja PTFI, moda transportasi yang digunakan adalah kapal laut dan pesawat terbang, meskipun pesawat terbang merupakan pilihan yang paling umum diambil. Waktu tempuh dengan kapal laut adalah satu bulan dari pelabuhan Tanjung Priuk Jakarta sampai ke pelabuhan Amamapare Mimika. Perjalanan dengan pesawat terbang memakan waktu 6 jam dari bandara Soetta Jakarta sampai ke bandara Mozes Kilangin Mimika. Lokasi area kerja dataran rendah (*lowland*) dapat dijangkau dari bandara internasional Mozes Kilangin dan kota administratif Timika dengan jalan darat selama 30 menit. Lokasi area kerja *highland* terletak di pegunungan Jayawijaya tepatnya distrik Tembagapura dengan ketinggian bervariasi antara 1900-4200m di atas permukaan laut, dan dapat dijangkau dengan perjalanan darat selama 3 jam atau perjalanan udara dengan menggunakan helikopter selama 20 menit dari bandara udara Mozes Kilangin Timika. Bagi karyawan PTFI yang tinggal di area kerja



dataran tinggi dengan daerah asal rekrutmen (*point of hire*) Jakarta, total waktu tempuh dari rumah di kampung halaman sampai ke fasilitas barak di lokasi kerja bisa mencapai 18-22 jam, membuat perjalanan area kerja-kampung halaman-area kerja bisa sangat menguras tenaga. Waktu tempuh yang panjang ini disebabkan juga karena adanya proses *check-in* disertai pemeriksaan keamanan yang berlapis di tiap titik pergantian moda transportasi sebagai antisipasi terhadap masalah keamanan yang masih terganggu sejak tahun 2009 lalu. Baik daerah dataran rendah maupun dataran tinggi (*highland*) terdiri dari area operasional pertambangan, perkantoran dan fasilitas pemukiman karyawan dan keluarganya. Untuk memfasilitasi komunikasi karyawan dengan keluarga di kampung halaman, PTFI menggandeng Telkomsel sebagai *sole provider* penyedia jaringan telekomunikasi di lokasi operasionalnya.

Sebagian besar karyawan PTFI harus meninggalkan kampung halaman dan hidup berjauhan dengan keluarganya. Perusahaan telah memberi fasilitas akomodasi bagi keluarga karyawan untuk turut tinggal di area perusahaan tapi dengan mensyaratkan level posisi tertentu bagi karyawan. Setelah mencapai posisi level tertentu tersebut nama karyawan akan masuk ke dalam daftar tunggu untuk memperoleh fasilitas akomodasi keluarga. Sebagian karyawan lain yang belum memenuhi syarat untuk membawa serta keluarganya tinggal di area kerja memilih untuk memindahkan keluarganya ke Kota Timika, daerah satelit area kerja PTFI di daerah dataran rendah, untuk mempersingkat waktu yang harus dihabiskan dengan tinggal terpisah. Bagi keluarga karyawan yang sudah memenuhi syarat pun tidak semuanya memilih untuk menempati fasilitas akomodasi yang telah disediakan. Jarak yang jauh, fasilitas yang relatif terbatas

dan situasi keamanan di area kerja yang masih sering mengalami gangguan, membuat keluarga karyawan merasa enggan untuk turut tinggal di area kerja PTFI. Hal ini menambah panjang daftar karyawan PTFI yang harus hidup merantau, tinggal berjauhan dengan keluarganya dan menghabiskan porsi waktu yang lebih sedikit untuk bertemu muka dengan keluarga dibandingkan dengan waktu di pekerjaannya.

Peraturan hari cuti untuk karyawan bervariasi sesuai jenis status kepegawaian (*staff/non-staff*), status akomodasi karyawan di area kerja (*single/family*). Untuk status kepegawaian staf dengan status akomodasi *single* (tidak mendapat fasilitas akomodasi untuk keluarga tinggal di area perusahaan) diberikan *rooster* cuti (pembagian hari kerja dan hari cuti) 6 minggu kerja dan 2 minggu cuti. Untuk status kepegawaian non-staf karyawan semuanya mendapat status akomodasi *single* dan mendapat *rooster* cuti yang bervariasi antara 3 bulan kerja dan 2 minggu cuti untuk karyawan yang telah mengabdikan pada perusahaan selama 10 tahun dan 6 bulan kerja- 1 bulan cuti untuk karyawan yang bekerja selama kurang dari 10 tahun. Untuk karyawan yang keluarganya berdomisili di Timika, *rooster* ini tidak berubah karena mereka memanfaatkan waktu luang di hari *off* kerja (tiap akhir minggu atau setiap 7 hari kerja) untuk menemui keluarganya di Timika.

Di kegiatan sehari-hari operasional perusahaan, sering terjadi adanya karyawan dengan status akomodasi *single* yang meminta penambahan atau perubahan jadwal cuti secara mendadak, karena "alasan keluarga". Hal ini tentu saja membuat supervisor 'sakit kepala' karena akan menimbulkan ketidaksesuaian



dengan pembagian *rooster* di kelompok kerja yang berada di bawah tanggung jawabnya. Kegiatan operasional pertambangan yang dilakukan 24jam tanpa henti sepanjang tahun di PTFI didukung oleh pengaturan jam dan hari kerja yang telah diatur sedemikian rupa. “Alasan keluarga” yang biasanya diungkapkan oleh karyawan adalah anak atau pasangan yang jatuh sakit, anggota keluarga besar yang jatuh sakit atau meninggal, harus menyelesaikan masalah dengan pasangan, urusan administratif yang identik dengan kehidupan berkeluarga seperti mengurus sekolah anak, mengurus pembelian atau penjualan aset keluarga, sampai kepada membantu pasangan yang sedang bermasalah dengan hukum. Tak jarang pula rekan kerja bahkan supervisor yang mengetahui bahwa seorang karyawan atau bawahannya sedang terlibat masalah keluarga menyarankan karyawan yang bersangkutan untuk mengambil cuti lebih awal, apalagi apabila karyawan yang bersangkutan tersebut terlihat sering melamun atau tidak berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. PTFI memiliki standar keselamatan kerja yang tinggi mengingat kegiatan operasional yang tergolong *high-risk* atau beresiko tinggi menimbulkan kecelakaan yang menelan korban jiwa, dan perilaku kurang berkonsentrasi menjadi salah satu isu keselamatan kerja yang penting. Menurut hasil investigasi yang diadakan oleh pihak perusahaan maupun pemerintah, beragam kecelakaan kerja yang menimpa karyawan baik yang tergolong ringan yaitu *first-aid case* sampai terberat yaitu jatuhnya korban jiwa atau *fatality* penyebabnya didominasi oleh faktor *human error*, dengan kurangnya konsentrasi sebagai tersangka utama. Dari sudut pandang perusahaan, terjadinya kecelakaan kerja juga mempengaruhi jumlah premi asuransi yang harus dibayarkan PTFI kepada IMIU (*International Mining Industry Underwriters*),

sebuah badan penjamin asuransi khusus perusahaan tambang kelas dunia yang berkantor di London, Inggris. Meskipun nominal premi yang dibayarkan PTFI adalah data yang termasuk rahasia perusahaan, dapat diperkirakan jumlahnya mempengaruhi *cash-flow* perusahaan tiap tahun berjalannya.

Selain menimbulkan resiko keselamatan, keberadaan gejala *work-family conflict* dalam diri karyawan PTFI juga berdampak pada semangat bekerja. Berdasarkan pengamatan sehari-hari dan *interview* yang telah dilaksanakan, karyawan tidak jarang mengungkapkan keinginan untuk mencari pekerjaan di kampung halaman atau berpindah perusahaan, asalkan bisa lebih sering bertemu keluarga, seandainya ada peluang. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan ini tentu saja berdampak kontra produktif terhadap semangat bekerja karyawan. Para karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) mengaku menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Meski demikian, tidak lalu sekonyong-konyong keinginan untuk berhenti bekerja ini diimplementasikan secara nyata. Sampai dengan saat ini, masih banyak ditemui karyawan PTFI yang telah mengabdikan dirinya pada perusahaan selama belasan bahkan puluhan tahun, walau harus hidup merantau selama itu pula. Keinginan untuk berhenti bekerja yang timbul karena merasa tidak kuat lagi menjalani hidup berjauhan dari keluarga di kampung halaman ini tidak selalu diwujudkan. Para karyawan yang mengalami hal ini mengungkapkan bahwa keinginan untuk memperbaiki hidup menjadi faktor penghalang diwujudkannya keinginan untuk berhenti bekerja tersebut, apalagi ketika lapangan pekerjaan di kampung halaman dipandang kurang memadai untuk mencapai taraf hidup yang diinginkan. Karyawan pun merasa hidup merantau tidak begitu menyiksa ketika dikelilingi oleh kawan



seperjuangan sesama perantau. Teknologi komunikasi yang terus bertambah canggih juga dinilai menjadi kekuatan penjemabatan antara karyawan di rantau dan keluarga di kampung halaman.

Sebuah keinginan dalam diri manusia tidak selalu menjadi satu-satunya kekuatan yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Ajzen dan Madden (1986) mengungkapkan dalam teorinya yaitu Planned Behaviour bahwa terdapat aspek-aspek *socio-cognitive* yang menjadi dasar dari perilaku manusia, yaitu adanya persepsi hasil dari perilaku, norma subjektif dan persepsi kendali dari luar diri seseorang seputar perilaku yang dimaksud. Pilihan untuk merantau diambil oleh para karyawan PTFI walaupun disertai resiko akan memunculkan konflik dalam diri adalah hasil dari pemikiran, tanggapan atas adanya pandangan orang di sekeliling dan kendali lingkungan yang dinilai memudahkan pelaksanaan keputusan merantau tersebut. Namun demikian, hal tersebut tidak lalu meredakan konflik yang dirasakan. Karyawan yang merasa tidak mampu untuk menyelesaikan *work-family conflict* di dalam dirinya mengaku rasa tidak mampu tersebut sering diikuti oleh dorongan untuk berhenti bekerja di area kerja PTFI, yang mana dorongan ini juga berpengaruh terhadap semangat bekerjanya. *Work-family conflict* yang dialami seorang karyawan PTFI menjadi unik karena adanya pilihan untuk merantau walau harus hidup terpisah dari keluarganya, sehingga menjadikan menarik untuk diteliti kaitan antara sikap karyawan terhadap merantau, kekuatan norma subjektif yang berlaku seputar keputusan untuk hidup merantau dan kendali di luar diri seseorang yang dipandang mempermudah atau mempersulit keputusan untuk merantau tersebut dengan keberadaan *work-family conflict* dalam diri, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap semangat kerja

karyawan. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *socio-cognitive* terhadap work-family conflict dan pengaruhnya terhadap semangat kerja: studi pada PT Freeport Indonesia di Tembagapura, Papua”

### **I.B. Perumusan Masalah**

Sebagian besar karyawan PT. Freeport Indonesia adalah perantau. Mereka memutuskan untuk melakukan perantauan walau itu berarti harus hidup berjauhan dari keluarga besar maupun keluarga inti di kampung halaman. Menurut Kakoko (2006) keputusan untuk berperilaku tertentu dipengaruhi oleh aspek *socio-cognitive* yaitu adanya sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan penilaian atas kendali atas perilaku tersebut. Namun demikian, keputusan untuk merantau ini dibarengi pula dengan tetap adanya *work-family conflict*, yang disinyalir berada di dalam diri para karyawan PT. Freeport Indonesia di Tembagapura. Hal ini dapat diamati dari interaksi sosial sehari-hari yang melibatkan perbincangan antar pribadi di area kerja. Proses kognitif dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam diri seseorang apabila terdapat dua ide yang dipandang bertentangan dalam diri individu tersebut (Akerlof dan Dickens dalam Ng, 2002). Ketidaknyamanan tersebut bisa berwujud dalam ketidaknyamanan psikologis (Comegys dalam Ng, 2006) atau keresahan (Menasco dan Hawkins dalam Ng, 2006). Keadaan psikologi yang sama dapat juga mencerminkan adanya *work-family conflict* dalam diri karyawan. *Work-family conflict* adalah sebuah kondisi di mana seseorang merasa tidak dapat menyeimbangkan pemenuhan perannya di kehidupan keluarga dan pekerjaan (Greenhauss dan Beutell, 1985). Adanya *work-family conflict*



dalam diri karyawan dapat menimbulkan penurunan semangat kerja (Vasantham, 2014).

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah sikap terhadap merantau merupakan prediktor positif terhadap keberadaan *work-family conflict*?
2. Apakah norma subjektif seputar keputusan untuk merantau yang berlaku di sekitar kehidupan karyawan merupakan prediktor positif terhadap keberadaan *work-family conflict*?
3. Apakah kendali yang ada di luar diri karyawan yang mempermudah keputusan untuk merantau merupakan prediktor negative terhadap keberadaan *work-to-family conflict*?
4. Apakah variabel *work-family conflict* merupakan prediktor negatif terhadap semangat kerja?
5. Apakah sikap terhadap merantau merupakan prediktor positif terhadap semangat kerja?

### **I.C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ilmiah ini secara umum menganalisis aspek *socio-cognitive* terhadap keberadaan *work-family conflict* dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh sikap terhadap merantau terhadap keberadaan *work-family conflict* dalam diri karyawan PT. Freeport, Papua.

2. Menganalisis pengaruh norma subjektif seputar kehidupan merantau terhadap keberadaan *work-family conflict* dalam diri karyawan PT. Freeport, Papua.
3. Menganalisis pengaruh kendali yang ada di luar diri karyawan yang mempermudah keputusan untuk merantau terhadap keberadaan *work-family conflict* diri karyawan PT. Freeport, Papua.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh keberadaan *work-family conflict* terhadap semangat kerja karyawan PT. Freeport, Papua.
5. Menganalisis pengaruh sikap terhadap merantau terhadap semangat kerja PT. Freeport, Papua

#### **1.D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti.**

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat dalam menambah wawasan berpikir ilmiah dan melakukan penelitian bisnis.

##### **2. Bagi Perusahaan.**

Hasil penelitian dapat memberi masukan kepada pembentukan kebijakan yang terkait dengan peningkatan semangat kerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek *work-family conflict* di area kerja PT. Freeport Indonesia. Kebijakan yang dihasilkan diharapkan dapat mengurangi kadar gejala *work-family conflict* dalam diri karyawan dan selanjutnya meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Freeport Tembagapura.

### 3. Secara Teoritis:

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemikiran, dapat dijadikan referensi sehingga memberikan kontribusi yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang yang sama.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### II.A. Kajian Teoritik

##### II.A.1. Semangat kerja

Semangat kerja karyawan (*employee morale*) dapat diartikan sebagai derajat atau tingkat di mana seorang karyawan merasa senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Semangat kerja diartikan juga sebagai moral kerja yang berbeda dengan motivasi, yang dapat diartikan sebagai kesiapan atau kemauan untuk melakukan sesuatu. Semangat kerja mempunyai arti yang lebih luas dari sekedar motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun kepuasan kerja, di mana kedua-duanya merujuk kepada perasaan yang dialami seorang karyawan. Maka dari itu pada beberapa penelitian, semangat kerja ini digunakan sebagai suatu istilah (*term*) yang mencakup konstruk-konstruk seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kebanggaan terhadap pekerjaan (McKnight *et.al.*, 2001). Hasil tahap eksplorasi yang terdiri dari wawancara individu dan diskusi kelompok fokus yang dilakukan di tahap awal penelitian ini menunjukkan bahwa peserta tahap eksplorasi mengartikan “semangat” dengan “motivasi”, dan “keinginan” kerja. Peserta tahap eksplorasi menyatakan bahwa semangat kerja mencakup pula motivasi, sehingga memberi arahan kepada peneliti untuk menempatkan kedua konsep tersebut dalam butir pertanyaan kuesioner karena kedua istilah tersebut dianggap akan lebih mudah untuk diterima oleh target responden.



Dalam diskusi kelompok fokus, terungkap bahwa ketika peserta diskusi merasa motivasi kerjanya berkurang, ia terpikir untuk berpindah pekerjaan. Keinginan berpindah pekerjaan yang memungkinkannya untuk berkumpul dengan keluarganya. Peserta diskusi yang lain mengasosiasikan moral kerja yang meningkat dengan adanya “tujuan yang jelas”, dan pekerjaan yang “*customer oriented*”, yang mana hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengertian lain dari semangat kerja juga diberikan oleh Subashini dan Kumar (2013), yang mendeskripsikan semangat kerja sebagai emosi, sikap, dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang tercermin selama mereka berada dalam lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu, produktivitas yang efektif dapat dikaitkan secara langsung dengan semangat kerja karyawan ini. Mereka juga berpendapat bahwa semangat kerja yang bagus merupakan sikap mental dari individu atau sekelompok karyawan yang dapat membuat karyawan untuk menyadari bahwa pemenuhan tujuan pribadinya akan berkaitan dengan pemenuhan tujuan organisasi sehingga dapat mengarahkan keinginan-keinginannya agar selaras dengan keinginan-keinginan organisasi.

Dengan demikian maka semangat kerja adalah merupakan komponen yang sangat penting dari operasional suatu organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat mengantarkan kepada kepuasan kerja, usaha kerja yang maksimal, kreatifitas, inisiatif tinggi, kebanggaan terhadap pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan keinginan untuk mencapai tujuan bersama melebihi tujuan pribadi, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari keseluruhan organisasi. Akan tetapi, semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan tingginya tingkat

absen karyawan, tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan, tidak terselesaikannya permasalahan dengan karyawan, aksi pemogokan, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Dikarenakan semangat kerja adalah merupakan suatu ukuran perasaan maka ia tidak dapat diukur secara langsung, biasanya moral kerja dapat diidentifikasi dengan keteguhan tekad, kerjasama, pembauran antara karyawan, dan kegigihan dalam berusaha (Linz *et.al.*, 2006),

Semangat kerja yang tinggi juga dapat diartikan sebagai moral kerjasama sebagai satu tim, entusiasme, loyalitas, dapat diandalkan, dan tahan terhadap frustrasi (Subashini dan Kumar, 2013). Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap apatis, kecemburuan, pesimisme, pemberontakan, membangkang terhadap perintah atasan, tidak menyukai dan tidak peduli terhadap pekerjaannya, dan kemalasan. Biasanya tanda-tanda dari semangat kerja yang rendah tidak akan terlihat dengan jelas sampai ia benar-benar sudah pada tahap yang sangat rendah sekali. Sehingga pada saat manajemen mengetahuinya, maka sudah terlambat dan dapat mengantarkan kepada akibat buruk seperti yang dijelaskan oleh Linz *et.al.* (2006) di atas.

Sudah banyak peneliti yang mengamati akibat dari tingginya atau rendahnya semangat kerja. Antara lain adalah Neely (1999) yang menghasilkan kesimpulan bahwa peningkatan dalam semangat kerja karyawan akan dapat menimbulkan peningkatan juga di dalam produktifitas karyawan. Pendapat Ransom (1995) di dalam Neely (1999) menyatakan bahwa organisasi dengan moral kerja yang tinggi adalah lebih produktif dibandingkan dengan kompetitornya. Penelitian Hunter (1997), yang dikutip di dalam Neely (1999),



menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan sebab akibat yang kuat antara produktifitas tinggi dengan semangat kerja tinggi, dan begitu pula untuk keadaan sebaliknya.

Dikarenakan peningnya semangat kerja, maka manajemen harus memperhatikannya dengan serius. Amaral (2006) menyatakan bahwa semangat kerja dapat menular dari satu karyawan kepada karyawan yang lain seperti halnya virus menular yang dapat merambah ke lingkungan kerja dan menjangkiti mental positif dan energi fisik karyawan lainnya. Satu karyawan dengan semangat kerja yang rendah dapat dengan mudah diatasi, tapi kalau sudah sekian banyak karyawan yang terjangkiti penyakit semangat kerja rendah ini maka akan menyulitkan organisasi karena tidak ada solusi yang mudah untuk mengobatinya.

#### **II.A.2. *Work-Family Conflict* (Konflik)**

Hubungan antara kehidupan bekerja dan berkeluarga telah mendapat perhatian dari para peneliti sejak tahun 1960an dengan adanya penelitian yang dilaksanakan oleh Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek dan Rosenthal (Beutell dan Greenhaus, 1985). Pekerjaan dan keluarga adalah komponen sentral dalam kehidupan manusia dan keduanya menuntut alokasi waktu dan tenaga yang besar (Ananthasayanan *et.al.*, 2011). Di tahun 1964 Kahn *et.al.* berhasil mengidentifikasi adanya konflik antar peranan sebagai pekerja dan anggota keluarga sebagai sumber yang signifikan dari munculnya tekanan. Penelitian selanjutnya oleh Katz dan Kahn di tahun 1978 mulai menyinggung dinamika yang ada di dalam terjadinya konflik antar peranan tersebut (Beutell dan Greenhaus, 1985). Konsep peranan sendiri mengemukakan seperangkat tuntutan, harapan dan

kewajiban yang harus dilakukan oleh individu termasuk di dalamnya harapan individu terhadap individu lainnya dalam menjalankan peran (Suryani, 2010). Menurut Boyar Maertaz Jr., dan Pearson (2005) sebagaimana dikutip dalam Kappagoda (2014), ketika ada lebih dari satu peran yang harus dijalani, seseorang lebih dimungkinkan untuk mengalami konflik antar peran (*inter-role conflict*). Konflik antar peran didefinisikan oleh Kahn *et.al.* sebagai munculnya serangkaian atau lebih tuntutan secara simultan sehingga membuat pemenuhan terhadap satu tuntutan akan menyulitkan pemenuhan tuntutan-tuntutan yang lain (Beutell dan Greenhaus, 1985). Hasilnya adalah seseorang tersebut dapat mengalami suatu konflik antara memenuhi peran yang satu dengan melakukan peran lain yang diharapkan lingkungan sekitar dari dirinya (Mostert & Oldfield, 2009)

Ketidakseimbangan dalam pemenuhan tuntutan peran ini diterminologikan sebagai “konflik” yang biasanya memburuk ketika ada lebih dari satu kegiatan atau tanggung jawab penting yang membutuhkan perhatian di saat yang sama (Frone sebagaimana dikutip dalam Jones dan McKenna, 2002). Untuk seseorang yang secara simultan menjalankan peran dan bertanggung jawab atas pemenuhan peran di ranah profesi dan pribadi, berusaha untuk menyeimbangkan lebih dari satu peran berpotensi untuk meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik di dalam dan di luar diri seseorang (Kappagoda, 2014).

*Work-family conflict* didefinisikan oleh Kahn (1964) sebagaimana dikutip dalam Beutell dan Greenhaus (1985) sebagai sebuah bentuk konflik antar peran yang muncul dari sebuah keadaan di mana tuntutan peran di ranah profesional atau pekerjaan dan ranah keluarga tidak dalam posisi saling menguntungkan,



sehingga usaha di dalam pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan (atau keluarga) terhadang oleh usaha pemenuhan tuntutan peran di keluarga (atau pekerjaan). Ketika tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga tidak cocok dan usaha pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan (atau keluarga) tidak bisa dilakukan tanpa mengurangi kualitas pemenuhan tuntutan peran di kehidupan berkeluarga (atau pekerjaan) maka dapat terjadi *work-family conflict* (Aslam, et al., 2011). *Work-family conflict* dapat menyebabkan gangguan psikologis seperti tingkat stres yang tinggi dan depresi, gangguan fisik seperti psikosomatisme dan berkurangnya energi dalam melakukan kegiatan sehari-hari dan kualitas hidup berkeluarga yang menurun (Donaldson & Grant-Vallone, 2001). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) seseorang yang telah menikah cenderung lebih sering mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan mereka yang belum menikah dan seseorang dengan anak yang berusia relatif muda atau “masih kecil” mengalami lebih banyak konflik dibanding orang tua dengan usia anak yang lebih tua. Masih menurut Greenhaus dan Beutell, ukuran keluarga juga berpengaruh pada seringnya seseorang mengalami *work-family conflict*, semakin besar ukuran keluarga, semakin sering seseorang mengalami *work-family conflict*.

Penelitian Beutell dan Greenhaus lalu dilanjutkan dengan berbagai penelitian lain terkait *work-family conflict* yang menghasilkan konsep dua arah dimensi yang ada di dalam *work-family conflict*, yaitu *work-to-family conflict* (WFC) di mana konflik terjadi saat tuntutan pekerjaan bersinggungan dengan peran di kehidupan berkeluarga dan *family-to-work conflict* (FWC) di mana konflik terjadi saat tuntutan kehidupan berkeluarga bersinggungan dengan pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan (Lu et al., 2008). Menurut Adebola



(2005) sebagaimana dikutip dalam Kappagoda (2014) tuntutan pekerjaan yang berlebihan adalah penyebab utama terjadinya konflik pekerjaan yang berpengaruh dan berakibat negatif pada keluarga. Begitu pula sebaliknya, tuntutan yang muncul dari kehidupan berkeluarga adalah penyebab utama terjadinya konflik keluarga yang berpengaruh dan berakibat negatif pada pekerjaan. WFC muncul dari kenyataan bahwa kedua peran sama-sama menuntut pengalokasian waktu yang besar, adanya kemungkinan terjadinya stres yang dialami di satu peran yang kemudian menular ke peran yang lain yang akhirnya mengurangi kualitas hidup, dan adanya perilaku yang bagi satu peran itu membawa hasil positif tapi berdampak negatif ketika diterapkan di peran yang lain (Beutell dan Greenhaus sebagaimana dikutip dalam Aslam, et al., 2011).

*Work-family conflict* tidak hanya mempengaruhi karyawan tapi juga perusahaan. Isu-isu terkait hubungan antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga diyakini mempengaruhi daya saing sebuah perusahaan, sehingga isu-isu tersebut tidak hanya penting bagi karyawan tapi juga bagi organisasi (Allen, Herst, Bruck&Sutton, 2000; Houston, 2005; Lewis &Cooper, 2005; Parasuraman & Greenhaus, 1999 sebagaimana dikutip dalam Mostert&Oldfield, 2009). Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa manusia adalah aset paling berharga yang dimiliki sebuah perusahaan karena tergantungnya pemanfaatan aset-aset yang lain pada sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi. Sehingga saat ini organisasi memusatkan perhatian pada mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Lucas et al., 1978; Soon et al., 1987; Soon et al., 2005 sebagaimana dikutip dalam Aslam et al., 2011). Perusahaan dapat terus berdiri dan bertumbuh bukan hanya dengan merekrut SDM yang berbakat atau

berpotensi; mereka juga harus berupaya untuk memastikan bahwa SDM tersebut bertahan di perusahaan. Organisasi dengan tingkat *turnover* yang tinggi menderita kerugian karena besarnya biaya yang diperlukan untuk mengganti SDM yang keluar berpindah perusahaan. Kerugian yang lebih besar adalah kenyataan bahwa karyawan yang keluar membawa serta pengetahuan seputar pekerjaan yang dimilikinya, sementara pengetahuan yang ada di dalam diri seorang karyawan adalah aset intelektual sebuah perusahaan. Hilangnya pengetahuan ini merugikan perusahaan dalam hal-hal seperti inefisiensi, memburuknya pelayanan terhadap pelanggan dan seterusnya (Glinow&McShane, 2010). Sehingga upaya untuk mempertahankan karyawan termasuk dalam upaya mempertahankan kemampuan ekonomis sebuah organisasi dan dapat terwujud dengan usaha perusahaan untuk mengenali dan mengidentifikasi adanya hubungan yang dinamis antara peran karyawan sebagai pekerja dan anggota keluarga (De Bruin, Hill&Moster, 2011). *Work-family conflict* mempunyai dua arah hubungan yaitu *work-to-family conflict* yaitu arah hubungan tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan peran di keluarga, dan *family-to-work conflict* yaitu arah hubungan tuntutan untuk berperan di keluarga mengganggu pemenuhan tuntutan di pekerjaan.

#### **II.A.2.a. Konflik yang Muncul Ketika Tuntutan Pekerjaan Mempengaruhi Kehidupan Berkeluarga (*Work-to-Family Conflict* / WFC)**

*Work-to-family Conflict* (WFC) adalah salah satu dimensi dalam *work-family conflict*. Menurut Ananthasayanan et al.. (2011) WFC muncul ketika hal-hal yang terjadi seputar pekerjaan seperti jam kerja yang panjang, tidak teratur atau tidak fleksibel, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lain dari stres



kerja, konflik antar personal di tempat kerja, sering harus melakukan perjalanan bisnis, transisi karier, dan penyelia atau organisasi yang tidak mendukung, semua itu berpotensi dalam menimbulkan gangguan dalam kehidupan berkeluarga. Sebagai contoh, seorang karyawan tidak dapat menjemput anak dari sekolah karena harus menghadiri pertemuan yang mendadak. Hal yang senada diungkapkan oleh peserta tahap eksplorasi yang menyatakan bahwa ia banyak kehilangan kesempatan melihat anaknya tumbuh besar karena harus bekerja merantau di Papua. Hal lain yang terungkap juga adalah kehilangan kesempatan untuk menghadiri acara keakraban keluarga karena harus menghabiskan lebih banyak waktu untuk merantau. Pleck et al. (1980) dan Keith&Schafer (1980) sebagaimana dikutip dalam Aslam et al., (2011) menemukan bahwa ada korelasi positif antara jam kerja yang panjang dan beban kerja dengan munculnya WFC. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lu et al. (2008) mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif antara jam dan beban kerja dengan WFC, dan terdapat korelasi negatif antara kebebasan dalam menentukan waktu atau jatah cuti dengan WFC. Kebebasan menentukan waktu cuti ini juga dipandang oleh karyawan sebagai bentuk dari dukungan dari organisasi atau penyelia dan kebebasan untuk berinisiatif ini dapat menguntungkan perusahaan karena berpotensi meningkatkan komitmen bekerja karyawan dan mengurangi keinginan untuk berpindah perusahaan (*turnover intention*) (De Bruin, Hill&Mostert, 2011). Peserta tahap eksplorasi mengungkapkan bahwa kebebasan untuk menentukan giliran cuti merupakan satu hal yang sangat diimpikan, namun bukan berarti mustahil sama sekali karena sesekali ada dukungan dari penyelia untuk melakukan hal tersebut. Dukungan dari perusahaan atau penyelia terhadap kebebasan menentukan waktu

atau jatah cuti ini menimbulkan perasaan positif dalam diri karyawan, yang dipengaruhi juga oleh adanya pandangan bahwa hirarki nilai perusahaan-dalam hal ini terhadap pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkeluargaternyata sama dengan hirarki nilai yang dimiliki karyawan. Kesamaan hirarki nilai seseorang dengan hirarki nilai perusahaan (*person-organization value congruence*) menghasilkan karyawan yang membuat keputusan selaras dengan tujuan dan nilai-nilai dasar misi perusahaan. *Person-organization value congruence* juga menghasilkan tingkat kepuasan bekerja yang lebih tinggi, kesetiaan terhadap perusahaan, tingkat stres dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang lebih rendah (Glinow&McShane, 2010).

Penelitian terhadap hasil dari keberadaan WFC juga mengungkap adanya hubungan positif antara WFC dan kelelahan bekerja dengan panjangnya jam kerja sebagai faktor, dan hubungan negatif antara WFC dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup (Bruening et al., 2008). Kepuasan bekerja adalah penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, karena karyawan yang puas akan lebih tidak berpotensi untuk keluar dari pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Apabila sebuah perusahaan mempunyai tingkat *turnover* yang rendah, maka pelanggan akan dilayani oleh karyawan yang sama, yang mana karyawan yang bersangkutan telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terasah, sehingga pelanggan dapat menerima pelayanan yang lebih konsisten. Beberapa penelitian memberi indikasi adanya kesetiaan pelanggan bukan terhadap organisasi, tapi terhadap karyawan, sehingga menekan angka *turnover* karyawan dapat membangun kesetiaan pelanggan (Glinow&McShane, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Bruening et al. juga



mengungkapkan bahwa semakin tinggi kadar WFC yang dialami seseorang, maka semakin besar juga keinginannya untuk keluar dari pekerjaannya. Keinginan untuk keluar dari perusahaan ini adalah salah satu aspek *counterproductive work behaviour* (CWB) yaitu perilaku yang dilakukan secara sukarela yang berpotensi merugikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Aspek-aspek lain dari CWB adalah pelecehan terhadap sesama anggota organisasi (contoh: memberi komentar yang menyinggung atau bersifat kejam), ancaman (mengancam akan menyakiti), menghindari pekerjaan (contoh: terbiasa datang terlambat ke tempat kerja), mensabotase pekerjaan (mengerjakan tugas dengan tidak sesuai aturan atau tujuan), dan tingkah laku negatif (mencuri) (Glinow&McShane, 2010).

#### **II.A.2.b. Konflik yang Muncul Ketika Tuntutan Dalam Kehidupan Berkeluarga Mempengaruhi Pekerjaan (*Family-to-Work Conflict / FWC*)**

FWC muncul ketika hal-hal seputar kehidupan berkeluarga mengganggu pemenuhan tuntutan pekerjaan. FWC dihasilkan dari keadaan di mana pemenuhan tanggung jawab sebagai anggota keluarga menghadang pelaksanaan pekerjaan, sebagai contoh seorang karyawan yang tidak masuk kerja karena harus merawat anaknya yang sedang sakit (Garossa et al., 2008). Bagi karyawan yang menikah, tuntutan dalam berkeluarga didominasi oleh tanggung jawab pengasuhan anak. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa karyawan yang telah menikah lebih sering mengalami FWC dibanding karyawan yang belum menikah, dan karyawan yang mempunyai anak lebih sering mengalami FWC dibanding dengan karyawan yang belum mempunyai anak (Lu et al., 2008)



Menurut Ananthasayanan, aspek-aspek menjadi penyebab dari dari FWC antara lain keberadaan anak yang masih kecil, mengemban tanggung jawab utama dalam pengasuhan anak dan/ atau anggota keluarga yang sudah lanjut usia, konflik antar anggota keluarga, dan kurangnya dukungan dari anggota keluarga (Ananthasayanan et al., 2011). Keberadaan FWC juga bisa muncul dari adanya tanggung jawab merawat anggota keluarga yang menderita sakit kronis atau anak yang menderita kesulitan belajar (Boushey&Williams, 2010). Perpaduan berbahaya antara jadwal kerja yang tidak fleksibel dan tidak stabilnya keadaan bantuan perawatan anak bermuara pada perilaku sering berpindah pekerjaan (Boushey&Williams, 2010). Bantuan perawatan anak meliputi bantuan tidak berbayar yang disediakan oleh anggota keluarga besar seperti nenek dan tante, dan bantuan berbayar seperti penitipan anak dan tenaga pengasuh anak (suster) dan pembantu rumah tangga. Bantuan-bantuan tersebut dapat bersifat tidak stabil (suster atau pembantu rumah tangga yang meminta berhenti bekerja dalam waktu singkat) dan tidak aman, seperti anggota keluarga besar yang melakukan pelecehan terhadap anak. Sebuah penelitian di Amerika Serikat menunjukkan bahwa 6 dari 10 karyawan perempuan memutuskan untuk berhenti bekerja karena tidak mendapatkan bantuan yang terhitung aman dalam perawatan anak mereka, dan juga karena pengaturan jam kerja yang tidak fleksibel, dan dua pertiga karyawan dengan penghasilan rendah mendapat sanksi di tempat kerja akibat harus memenuhi tanggung jawabnya dalam perawatan keluarga (Boushey&Williams, 2010). Tanggung jawab mengurus rumah tangga juga ditemukan sebagai aspek lain dalam pemenuhan peran di keluarga (Lu et al., 2008). Selain ditemukan pada karyawan perempuan, tanggung jawab mengurus

rumah tangga belakangan ini juga diemban oleh karyawan laki-laki sebagai dampak dari perubahan nilai sosial yang menuju ke arah kesetaraan jender, di mana laki-laki juga diharapkan untuk memberi sumbangsih yang sama besarnya kepada pengurusan rumah tangga seperti perempuan (Lu et al., 2008).

Beberapa penelitian mengungkapkan hubungan antara FWC dengan *employment trade-off*, atau kesediaan seseorang untuk mengorbankan pekerjaannya demi memenuhi tuntutan keluarga. *Employment trade-off* dipandang sebagai sebuah strategi unik yang diterapkan seorang pekerja untuk menyiasati hambatan-hambatan yang ia hadapi dalam usahanya dalam menyeimbangkan pelaksanaan peran di keluarga dan pekerjaannya (Lieberman, 2012). Seorang pekerja yang memutuskan untuk membatasi tanggung jawab pekerjaan dan memilih untuk mendedikasikan waktu dan tenaganya kepada pemenuhan tanggung jawab di keluarga ketika tidak dirasa dimungkinkan untuk mendedikasikan waktu dan tenaga kepada kedua peran sekaligus di saat yang sama. Contoh dari *employment trade-off* termasuk menolak kenaikan jabatan (promosi), meminta pengurangan tanggung jawab dalam pekerjaan, meminta pengurangan frekuensi perjalanan terkait pekerjaan, dan menunda kesempatan pelatihan dan pengembangan dikarenakan tanggung jawab dalam keluarga (Lieberman, 2012). Senada dengan hasil penelitian tersebut, FWC ditemukan berkorelasi negatif dengan kepuasan bekerja (Lu et al., 2008) dan komitmen organisasi (Madsen et al., 2005). Dari segi pemenuhan kualitas diri, FWC terbukti berkorelasi negatif dengan kepuasan hidup (Lu et al., 2008) dan kesehatan fisik dan mental (Madsen et al., 2005).



Menurut Grennhaus dan Beutell, dua arah dalam *work-family conflict* yaitu WFC dan FWC mempunyai dimensi yang mempengaruhi keberadaannya, yaitu konflik berdasar waktu (*time-based conflict*), konflik berdasar tanggung jawab (*strain-based conflict*) dan konflik berdasar perilaku (*behaviour-based conflict*).

#### **II.A.2.c. Konflik Berdasar Waktu (*Time-Based Conflict* / TBC)**

Pemenuhan tuntutan lebih dari satu peran dalam diri seseorang membuat terjadinya kondisi “persaingan” atas alokasi waktu secara terus menerus antara peran-peran tersebut. Waktu yang dihabiskan untuk pemenuhan satu peran menyita waktu untuk kegiatan yang berkaitan dengan pemenuhan peran yang lainnya. Kondisi ini menimbulkan konflik berdasar waktu yang menjadi salah satu bentuk dari *work-family conflict* (Greenhaus dan Beutell, 1985). *Time-based conflict* (TBC) ditemukan berasal dari jam kerja yang panjang, ketidaksesuaian jadwal, frekuensi lembur dan jadwal giliran kerja (*shift*) yang tidak teratur (Greenhaus dan Beutell, 1985).

#### **II.A.2.d. Konflik Berdasar Tanggung Jawab (*Strain-Based Conflict* / SBC)**

Bentuk kedua dari *work-family conflict* adalah konflik berdasar tanggung jawab (*strain-based conflict*/SBC) yaitu ketika tanggung jawab di satu peran tidak memungkinkan terjadinya pemenuhan peran yang lain. Kedua peran menjadi tidak dapat dijalankan dengan harmonis karena pemenuhan tanggung jawab di satu peran menyulitkan pemenuhan tanggung jawab peran yang lain. Tuntutan peran di pekerjaan terbukti menimbulkan gejala tanggung jawab berlebih seperti kelelahan, tegang, gelisah, depresi, putus asa dan mudah tersinggung (Greenhaus dan

Beutell, 1985). Beban pekerjaan yang dirasakan seseorang ditemukan berkaitan dengan seberapa jelas seseorang memandang perannya di pekerjaan, ketidakjelasan uraian pekerjaan atau lingkup tanggung jawab posisi terbukti berkorelasi positif terhadap munculnya SBC. Kebebasan (*autonomy*) dalam menyelesaikan pekerjaan juga terbukti berkorelasi secara negatif terhadap munculnya SBC (Greenhaus dan Beutell, 1985).

#### **II.A.2.e. Konflik Berdasar Perilaku (*Behaviour-Based Conflict* / BBC)**

Sebuah peran identik dengan seperangkat perilaku, seperti adanya stereotype bahwa seorang manajer laki-laki pasti menunjukkan sikap mandiri, stabil secara emosional, agresif, dan objektif. Sementara di lain pihak, sebagai seorang anggota keluarga, seseorang dipandang harus menunjukkan sikap hangat, mengasuh, ekspresif secara emosional dan rapuh ketika berinteraksi dengan keluarganya (Greenhaus dan Beutell, 1985). Ketidaksesuaian penerapan perilaku ini yang lalu menimbulkan BBC, ketika perilaku yang diharapkan untuk diterapkan pada pelaksanaan satu peran tidak dapat membuat seseorang berhasil dalam memenuhi peran yang lain. Berdasarkan hasil wawancara individu sebagai tahap eksplorasi awal penelitian yang dilakukan di lokasi target penelitian terungkap bahwa responden wawancara individu tidak merasakan signifikansi dari dimensi konflik berdasar perilaku ini sehingga dimensi ini tidak dimasukkan sebagai item dari penelitian



### II.A.3. *Socio-Cognitive*

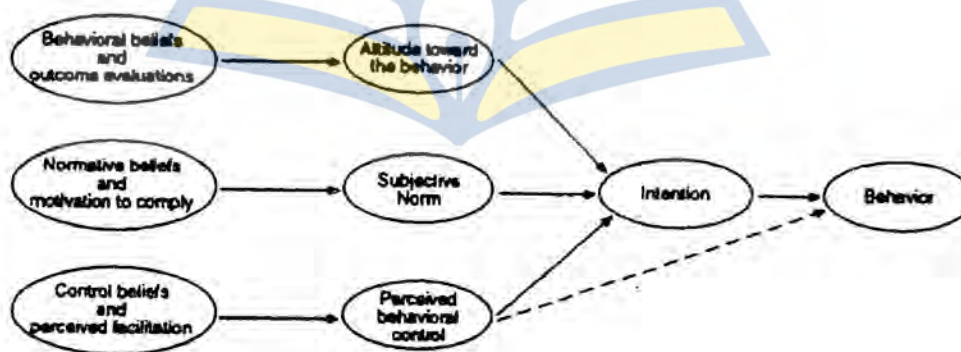
Aspek *socio-cognitive* adalah bagian dari teori *social-cognitive* yaitu *planned behavior* yang dicetuskan oleh Ajzen dan Maiden (1986) , yang menyatakan bahwa perilaku yang dihasilkan seseorang dapat dipelajari dengan meneliti aspek *socio-cognitive* yang terdapat dalam diri seseorang tersebut. Aspek *socio-cognitive* terdiri dari sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan kendali atas perilaku yang dimaksud (Blue,1996). Asumsi yang digunakan adalah bahwa perilaku seseorang berada dalam kendali orang itu sendiri, maka seseorang akan melakukan sesuatu apabila ia menginginkannya, dan kebalikannya apabila seseorang tidak menginginkan melakukan sesuatu maka ia tidak melakukannya. Sehingga beberapa ahli ada yang menggabungkan antara kedua konsep ini menjadi perilaku saja.

Sikap adalah persepsi seseorang (*attitude*) terhadap perilaku tertentu. Norma merupakan persepsi dari individu mengenai pantas atau tidaknya seseorang melakukan suatu perilaku. Karena norma yang mendorong sebuah perilaku adalah persepsi individu maka dinamakan norma subjektif. Untuk beberapa perilaku tertentu sikap merupakan komponen yang lebih penting dalam menentukan perilaku seseorang, sedangkan untuk perilaku lainnya yang dianggap lebih penting adalah komponen norma menurut Ajzen dan Fishbein (1980) dalam Blue (1996). Sikap seseorang terhadap suatu perilaku merupakan fungsi dari dua sub komponen, yaitu kesadaran akan konsekuensi dari melakukan suatu perilaku, dan evaluasi dari konsekuensi yang diberikan pihak lain. Norma juga merupakan fungsi dari dua sub komponen lebih kecil lagi, yaitu persepsi seseorang akan pemikiran pihak lain apakah boleh melakukan suatu tindakan atau tidak, dan

motivasi untuk memenuhi pemikiran atau ekpektasi pihak lain tersebut. Sementara kendali adalah persepsi seseorang akan kendali yang ada di luar dirinya yang dipandang mempermudah atau mempersulit perilaku yang diteliti.

Ajzen dan Fishbein (1980) dalam Blue (1996) menyatakan bahwa variabel eksternal berhubungan dengan intensi dan perilaku hanya melalui komponen sikap dan norma. Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang melakukan suatu perilaku bukan karena kepribadiannya, sikap terhadap seseorang atau institusi tertentu, ataupun karena karakteristik demografik seperti halnya latar belakang kebudayaan.

Pada perkembangan selanjutnya, ditambahkan satu dimensi lagi, yaitu kendali atau kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang merupakan kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku. Kendali ini mempunyai pengaruh langsung kepada perilaku dan bisa juga tidak langsung dengan melalui intensi.



Gambar 2.1. Teori *Planned Behavior* (Blue, 1996).



Teori ini cocok digunakan apabila perilaku yang sedang dipelajari tidak berada sepenuhnya dalam kendali individu dikarenakan berbagai alasan. Garis putus-putus antara kontrol perilaku dan perilaku mengindikasikan bahwa ketika persepsi kendali seseorang sesuai dengan kendali aktual yang dimilikinya, maka kendali perilaku akan mempengaruhi perilaku secara langsung dan juga secara tidak langsung melalui intensi (Ajzen, 1988 dalam Blue, 1996). Dapat juga dikatakan bahwa kendali perilaku tidak hanya mempengaruhi intensi, tapi juga bersama dengan intensi dapat digunakan untuk memprediksi perilaku seseorang (Ajzen, 1991 dalam Blue, 1996). Kendali perilaku ini terdiri dari dua komponen juga, yaitu persepsi kendali yang dimiliki seseorang yang merupakan faktor yang memfasilitasi atau bahkan menghalangi, dan kendali aktual yang dimilikinya yang juga dapat memfasilitasi atau menghalangi perilaku (Ajzen, 1989, Ajzen dan Driver, 1992 dalam Blue, 1996).

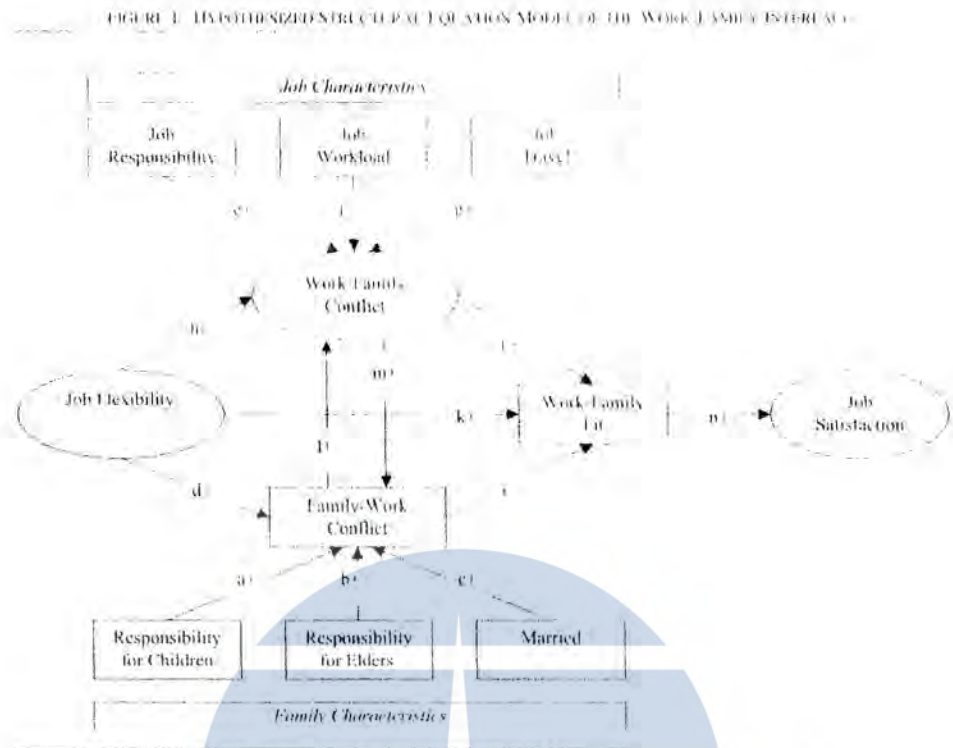
Aspek *socio-cognitive* yang terdiri dari sikap, norma subjektif dan persepsi kendali adalah nilai-nilai intrinsik, yang berada dalam diri individu. Tidak jarang terjadi ketidaksiharasan antara aspek *socio-cognitive* tersebut dan ini menimbulkan ketidaknyamanan psikologis (*psychological discomfort*) (Festinger sebagaimana dikutip oleh Metin dan Camgoz, 2011). Festinger mengajukan bahwa ketidaksiharasan (*dissonance*) dapat muncul dari ketidaksesuaian logika, kebiasaan yang berbeda, ketidaksesuaian antara satu pemikiran dengan pemikiran lain yang lebih kuat dan pengalaman di masa lalu. Lebih lanjut Festinger sebagaimana dikutip oleh Metin dan Camgoz (2011) mengungkapkan bahwa *dissonance* muncul setelah sebuah keputusan dibuat. Tingginya kadar *dissonance* tergantung dari seberapa penting keputusan itu bagi



seorang individu, nilai lebih dari keputusan alternatif yang tidak diambil dan tingkat pemahaman yang tumpang tindih antara keputusan-keputusan alternatif yang ada. Ketika keputusan yang diambil itu adalah penting bagi individu, keputusan alternatif yang tidak diambil dinilai individu lebih menarik dan tidak ada tumpang tindih pemahaman (*cognitive overlap of alternatives*) maka *dissonance* yang dirasakan individu akan tinggi. Semakin tinggi kadar *dissonance* yang dirasakan seseorang, semakin ia akan berusaha untuk menguranginya. Usaha untuk mengurangi kadar *dissonance* ini bisa dilakukan dengan meyakinkan dirinya sendiri bahwa imbalan yang ia terima (*reward*) adalah sebanding dengan pengorbanannya.

## II.B. Penelitian Terdahulu

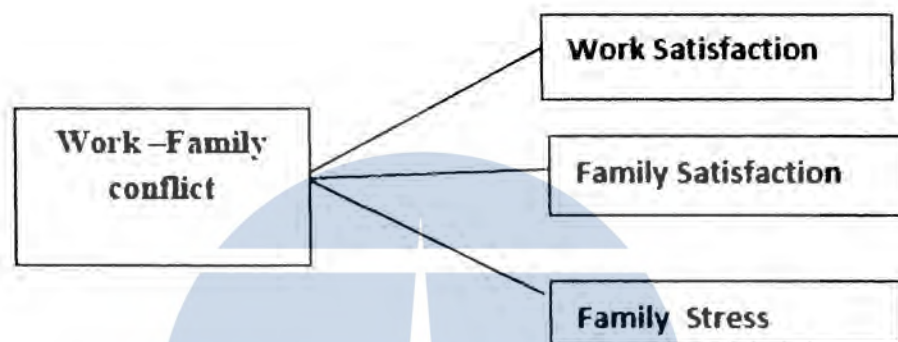
Berbagai penelitian telah dilakukan terhadap *work-family conflict*, baik dari penyebab, arah, dimensi, dampaknya dengan berbagai variabel kontrol seperti usia, jenis kelamin, ukuran keluarga, dan aspek demografis lainnya. Penelitian seputar penyebab dilakukan oleh Hill *et al.* (2004), dengan mengadaptasi kerangka pemikiran dari Frone, Russell dan Cooper (1992) yang berpusat pada hubungan dua arah antara WFC dan FWC, di mana hubungannya bersifat positif sehingga semakin tinggi kadar WFC yang dirasakan, semakin tinggi pula kadar FWC yang dirasakan oleh responden.



Gambar 2.2. Kerangka Penelitian Hill *et al.*(2004)

Hill *et al.* meneliti asumsi yang berbunyi “apabila masalah terkait pekerjaan yang dialami seseorang mulai mengganggu pemenuhan tanggung jawab di keluarga, maka tanggung jawab di keluarga yang terganggu itu akan mengganggu pula fungsi seseorang di pekerjaan sehari-harinya.” Hill *et al.* lalu meneliti karakteristik yang berkorelasi secara positif dengan dimensi keluarga seperti mempunyai pasangan (menikah), tanggung jawab pengasuhan anak dan tanggung jawab pengasuhan anggota keluarga yang sudah tua. Karakteristik yang berkorelasi dengan dimensi pekerjaan adalah seperti tanggung jawab pekerjaan, beban pekerjaan, dan perjalanan terkait pekerjaan. Karakteristik pekerjaan lain yang diteliti adalah keluwesan pelaksanaan pekerjaan (*job flexibility*)

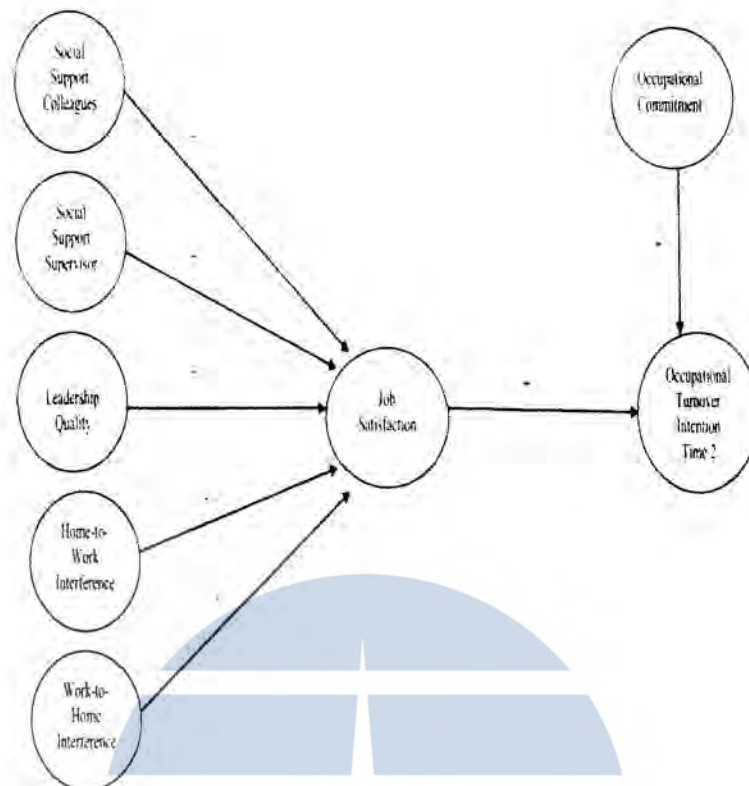
Ananthasayanan et al. (2011) menemukan bahwa salah satu arah dalam *work-family conflict* yaitu *Work-to-Family Conflict* (WFC) berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja (*work satisfaction*) dan kepuasan kehidupan berkeluarga (*family satisfaction*), dan berkorelasi secara positif terhadap tekanan di dalam keluarga (*family stress*).



**Gambar 2.3.** Kerangka Penelitian Ananthasayanan *et al.* (2011)

Heijden *et al.* (2009) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pelaksanaan pemenuhan peran yang bercampur antara peran di keluarga dan pekerjaan merupakan prediktor dari kepuasan bekerja, bersama dengan dukungan dari rekan kerja, dukungan dari supervisor, dan kualitas kepemimpinan di tempat kerja. Kepuasan bekerja lalu diukur pengaruhnya terhadap keinginan untuk berhenti bekerja (*occupational turnover intention*) yang dipengaruhi juga oleh variabel komitmen organisasi.



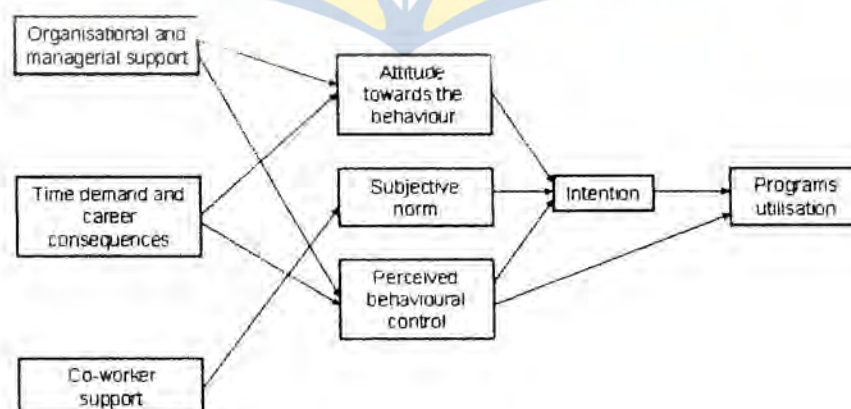


**Gambar 2.4.** Kerangka Penelitian Heijden *et al.* (2004)

Setelah mengulas kembali keberadaan *work-family conflict* dan arah serta dimensi-dimensinya, dapat diketahui bahwa ada semacam seperangkat perilaku yang mencerminkan terjadinya *work-family conflict* dalam diri seseorang. Keputusan seseorang untuk berperilaku tertentu dipengaruhi oleh pandangan seseorang terhadap hasil dari perilaku, norma-norma yang mengelilingi perilaku, dan kontrol atas perilaku tersebut, atau yang dijelaskan sebagai *socio-cognitive* oleh teori *Planned Behaviour* dari Ajzen dan Fishbein di tahun 1988. Carolyn L. Blue (1996) meneliti kebiasaan berolahraga di kalangan buruh dengan menggunakan teori *planned behaviour* dan menemukan bahwa keinginan berolahraga dipengaruhi oleh persepsi atas hasil dari perilaku, kendali atas perilaku dan keinginan sendiri. Sementara norma subjektif tidak berpengaruh

banyak terhadap keinginan berolahraga sehingga dorongan yang diberikan oleh pasangan atau rekan kerja tidak menjadi pendorong utama untuk berolahraga (Blue, 1996).

Korelasi antara aspek *socio-cognitive* dan intensi dengan *work-life balance* diteliti oleh Ting, Wood dan Sevastos di tahun 2009. Dalam penelitian ini teori *planned behaviour* digunakan sebagai faktor mediasi antara variabel eksogen dukungan dari perusahaan dan variabel endogen pemanfaatan program *work-life balance* oleh karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa kebijakan yang diterapkan perusahaan yang ditujukan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan bekerja dan pribadi kurang dimanfaatkan secara maksimal oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena meskipun terdapat dukungan dari perusahaan, karyawan masih melihat kebijakan tersebut sebagai “insentif” dan bukan “hak”. Keinginan karyawan untuk memanfaatkan program tidak dipengaruhi oleh adanya dukungan dari supervisor atau rekan kerja dan tidak lalu semata-mata menjadi prediktor dari pemanfaatan program. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat dari **Gambar 2.5** di bawah ini.



**Gambar 2.5.** Kerangka Penelitian Ting, Wood dan Sevastos (2009)

Beutell dan Greehaus (1983) juga menemukan hubungan antara aspek *socio-cognitive* dengan keberadaan *work-family conflict* dan mengungkapkan bahwa suami yang mempunyai sikap positif terhadap feminisme (dan dengan sendirinya dianggap mempunyai perilaku yang mendukung hak-hak perempuan) dapat meringankan kadar konflik yang dirasakan sang istri, yang terindikasi berasal dari keterlibatan yang intens di luar rumah. Purden (1995) juga memprediksi bahwa kadar sikap tradisional seorang istri dapat berpengaruh pada kadar *marital adjustment* yang dibutuhkan dalam proses penyembuhan suami yang baru saja terkena serangan jantung. Pengertian *marital adjustment* dalam penelitian Purden adalah kemampuan pasangan untuk melakukan penyesuaian dalam perubahan yang terjadi dalam kehidupan berumah tangga pasca salah seorang dari mereka terkena serangan penyakit mematikan seperti serangan jantung. Purden memprediksi bahwa seorang istri yang mempunyai pandangan yang lebih tradisional terhadap pembagian peran secara gender akan lebih menikmati perannya sebagai perawat bagi suaminya, sehingga meminimalisir terjadinya friksi (konflik) dalam hubungan berumah tangga mereka sehari-hari.

Konflik dalam diri yang dialami seorang karyawan ditemukan berpengaruh terhadap semangat kerjanya karena salah satu konstruk pembentuk semangat kerja menurut McKnight et al. (2001) adalah motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Konflik yang terjadi karena terganggunya pemenuhan suatu peran yang dimiliki seseorang mempengaruhi kepuasan bekerja bahkan menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja. Evi (2009) meneliti hubungan antara pemberian insentif dan semangat kerja karyawan dan menemukan bahwa kebijakan pemberian insentif sangat erat



kaitannya dengan hasil kerja karyawan dan dapat membangun hubungan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Semangat kerja dan stress kerja juga menjadi tema penelitian Nurhendar (2007). di mana diteliti kaitan antara stress kerja dengan moral kerja yang merupakan variabel dari konstruk kinerja karyawan. Semangat kerja menjadi faktor yang lebih dominan terhadap kerja karyawan dibandingkan dengan stress kerja (Nurhendar, 2007).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengkaji hubungan antara *socio-cognitive* dengan keberadaan *work-family conflict* dan pengaruhnya terhadap semangat kerja.

### **II.C. Kerangka Berpikir**

Keputusan untuk merantau yang diambil oleh sebagian besar karyawan PT Freeport Indonesia di Tembagapura bukanlah sebuah keputusan yang bisa dengan mudah diambil oleh seseorang yang telah menikah dan berkeluarga, apalagi apabila merantau berarti harus meninggalkan keluarga inti dan keluarga besar di kampung halaman. Merantau berarti seseorang harus meninggalkan segala kenyamanan di kampung halaman dan menyesuaikan diri dengan segala keterbatasan yang ada di daerah tujuan merantau. Namun demikian ketika merantau dipandang sebagai keputusan yang terbaik, maka seseorang akan melakukannya walau tidak dengan serta merta meredakan kegelisahan yang muncul. Dari pandangan aspek *socio-cognitive*, terjadi ketidakselarasan (*dissonance*) antara penerimaan kognitif dan pengalaman.

*Dissonance* berusaha dikurangi dengan meyakinkan diri sendiri (mengubah penerimaan kognitif) bahwa merantau adalah keputusan terbaik bagi keluarga karena dapat meningkatkan taraf ekonomi kehidupan keluarga. Namun demikian keberadaan *dissonance* menimbulkan ketidaknyamanan psikologis (*psychological discomfort*) yang membuat seseorang lebih rentan terhadap terjadinya konflik dalam diri. Selain itu, perubahan penerimaan kognitif adalah sesuatu yang terjadi dalam diri dan tidak selalu dialami pula oleh pasangan atau orang lain yang penting dalam hidup (*significant other*). Ketika dua orang berangkat dari satu titik pemahaman yang sama lalu di tengah jalan salah satu mengalami perubahan penerimaan kognitif sementara pihak yang lain tidak, maka akan terjadi ketidaksepahaman antara keduanya dan ini berpotensi menimbulkan konflik. Purden (1995) menemukan bahwa sikap tradisional seorang istri mempunyai pengaruh terhadap dinamika kehidupan pasangan dalam sebuah rumah tangga. Hal senada terungkap pada penelitian ini ketika salah seorang peserta diskusi kelompok fokus dalam tahap eksplorasi mengungkapkan perasaan terganggu kala orangtuanya mengungkapkan keinginan mereka agar yang bersangkutan berhenti merantau dan pulang ke kampung halaman.

Dalam sebuah penelitian yang lain oleh Madihah Shukhri (2015) diungkapkan adanya aspek "*anticipated regret*", yaitu sebuah emosi negatif yang muncul karena tidak menerapkan sebuah perilaku tertentu, atau sebuah kesadaran atau bayangan bahwa suatu kondisi akan menjadi lebih baik seandainya kita menerapkan suatu perilaku tertentu. Hal ini terungkap pula dalam tahap eksplorasi penelitian ini di mana peserta diskusi kelompok fokus mengungkapkan keputusannya untuk merantau didasarkan pada bayangan bahwa tanpa bekerja



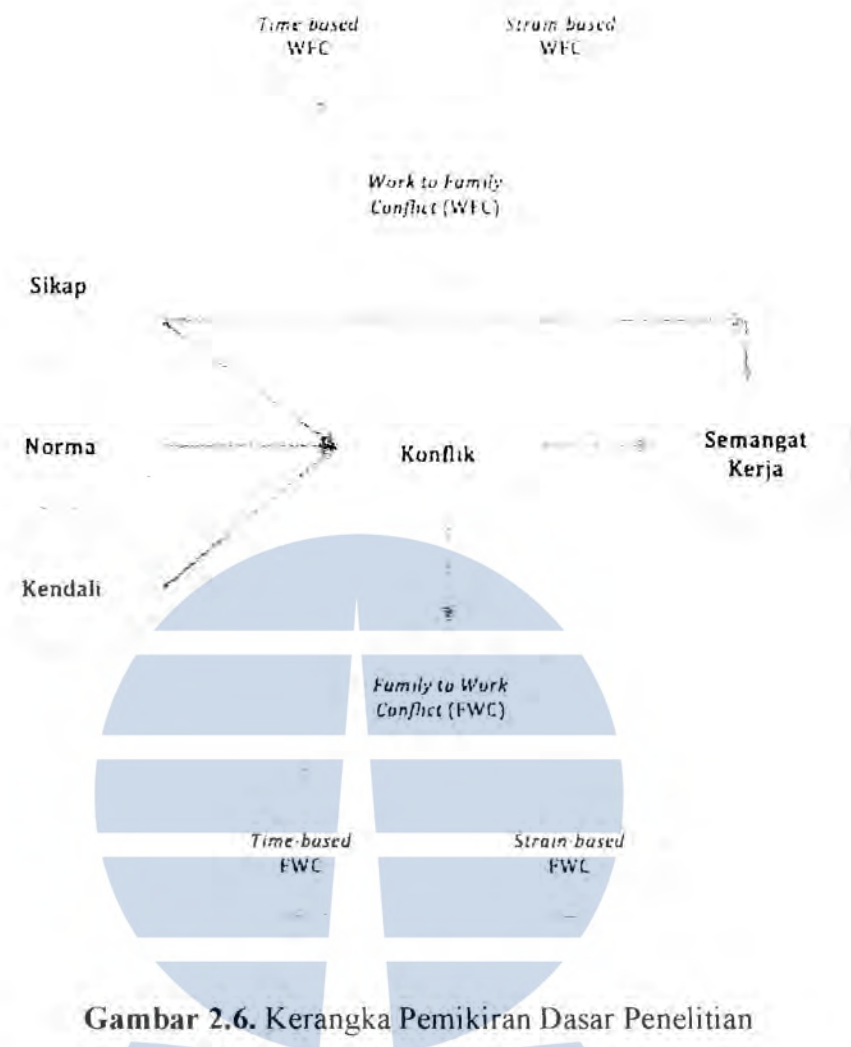
merantau maka taraf ekonomi keluarga tidak akan sebaik sekarang, meskipun mereka menyadari adanya resiko merantau adalah harus hidup terpisah dengan keluarga. Secara sadar para karyawan PTFI memilih untuk bekerja jauh dari keluarga, tetapi sejauh mana kesadaran ini berpengaruh pada kadar keberadaan konflik (*work-family conflict*) dalam diri karyawan, itulah yang menjadi salah satu fokus dalam penelitian ini.

Sikap seseorang terhadap sebuah perilaku juga diteliti mempunyai pengaruh langsung terhadap sebuah perilaku. Menurut Kakoko (2006) yang meneliti kaitan antara aspek *socio-cognitive* dengan perilaku pengobatan untuk penderita HIV/AIDS, sikap penderita akan stigma “penderita AIDS” mempengaruhi secara langsung perilaku pengobatan terhadap diri sendiri. Hal ini menunjukkan kemungkinan adanya hubungan langsung antara variabel sikap dengan sebuah variabel endogen tanpa harus mengalami pengaruh mediasi dari intensi. Hal senada terungkap dalam tahap eksplorasi penelitian ini, ketika narasumber wawancara individu dan peserta diskusi kelompok fokus menyatakan bahwa hanya dengan memikirkan bahwa merantau akan meningkatkan taraf ekonomi kehidupan keluarga mereka, maka mereka merasakan peningkatan semangat kerja dalam dirinya masing-masing, walaupun mereka tidak pernah mencita-citakan kehidupan merantau sebelumnya.

Menurut kajian literatur, *work-family conflict* sendiri memiliki 3 dimensi yaitu *time-based*, *strain-based*, dan *behaviour-based*. Sebuah hasil menarik dari tahap eksplorasi baik dari hasil wawancara individu maupun diskusi kelompok fokus, terungkap bahwa dimensi yang dirasa signifikan di daerah target penelitian



adalah *time-based* dan *strain-based conflict*, di mana dimensi *behaviour-based conflict* tidak dirasakan secara signifikan oleh peserta tahap eksplorasi. Para peserta tahap eksplorasi menyatakan konflik muncul lebih dikarenakan oleh waktu bertemu keluarga yang dirasa kurang dan besarnya tuntutan baik dari pekerjaan maupun peran di keluarga, yang menyebabkan pula adanya gejala psikosomatis dan stres, sementara perilaku yang diterapkan di pekerjaan dipandang tidak menimbulkan konflik ketika karyawan berada di tengah lingkungan keluarga di kampung halaman. Para karyawan menerapkan prinsip “pekerjaan tidak boleh dibawa ke rumah” secara konsisten karena mereka ingin menikmati waktu bersama keluarga dengan maksimal. Pada tahap selanjutnya, konflik yang timbul dinyatakan pula mempengaruhi semangat kerja, yang banyak diartikan oleh peserta tahap eksplorasi sebagai “semangat”, “motivasi”, dan “keinginan” kerja. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan teori yang sudah dipaparkan sebelumnya dan telaah pustaka atas penelitian-penelitian terdahulu, dan hasil dari tahap eksplorasi yang menunjukkan bahwa penelitian ini mempunyai ciri khas daerah target penelitian, maka dapat disusun kerangka pemikiran yang dijadikan dasar penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 2.6. Kerangka Pemikiran Dasar Penelitian

#### II.D. Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kajian teori dan kerangka berpikir, maka kesimpulan sementara atau hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Sikap (terhadap merantau) mempengaruhi secara positif keberadaan konflik (*work-family conflict*) dalam diri karyawan PTFI.
2. Norma (subjektif) akan merantau mempengaruhi secara positif keberadaan konflik (*work-family conflict*) dalam diri karyawan PTFI.

3. Persepsi atas kendali (yang mempermudah keputusan merantau) mempengaruhi keberadaan konflik (*work-family conflict*) dalam diri karyawan PTFI dengan arah hubungan yang negatif.
4. Konflik (*Work-family conflict*) mempengaruhi semangat kerja karyawan PTFI secara negatif.
5. Sikap terhadap merantau mempengaruhi semangat kerja karyawan PTFI secara positif.

## II.E. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel endogen yang dipengaruhi oleh faktor atau variabel dari dalam konsep itu sendiri, dan variabel eksogen yang dipengaruhi dari faktor di luar konsep penelitian. Variabel endogen umumnya dinamakan juga dengan variabel dependen, yang merupakan variabel yang diukur dan diprediksi karena diharapkan dapat dipengaruhi oleh manipulasi dari variabel independen. Variabel eksogen dinamakan dengan juga dengan variabel independen, yang merupakan variabel yang dimanipulasi oleh peneliti untuk mencari pengaruhnya pada variabel dependen (Cooper dan Schindler, 2014, hal. 55). Variabel endogen yang digunakan pada penelitian ini adalah:

### 1. Semangat kerja.

Komitmen yang nyata, misalnya dengan menunjukkan simbol-simbol perilaku dan tanda-tanda dari komitmen pribadi (Evi, 2009)

### 2. Konflik (*Work-Family Conflict*.) yang terdiri dari 2(dua) dimensi yaitu:

#### a. *Work-to-Family Conflict*



Konflik yang dialami seseorang ketika pemenuhan tuntutan pekerjaan yang ia jalani mengganggu pemenuhan tanggung jawab perannya dalam keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1986).

b. *Family-to-Work Conflict*

Konflik yang dialami seseorang ketika pemenuhan tanggung jawab peran di keluarga mengganggu pemenuhan tuntutan pekerjaannya (Greenhaus dan Beutell, 1986).

Berdasarkan telaah literatur, baik dimensi *work-to-family conflict* maupun *family-to-work conflict* masing-masing terdiri dari 3 bentuk konflik yaitu *time-based*, *strain-based* dan *behavioral-based conflict*. Namun demikian setelah melalui tahap eksplorasi, terlihat bahwa dimensi *behavioral-based conflict* tidak menjadi aspek yang dirasa signifikan oleh responden tahap wawancara individu dan diskusi kelompok fokus. Para responden menyatakan mereka bisa memisahkan antara perilaku yang dituntut dalam pekerjaannya dengan perilaku yang diterima di lingkungan keluarga mereka, begitu pula sebaliknya. Iklim perusahaan yang dirasa responden menuntut serangkaian perilaku tertentu tidak lalu mempengaruhi mereka dalam berperilaku yang sama ketika mereka sedang cuti di kampung halaman dan berada di tengah keluarga mereka. Waktu cuti dan berkumpul bersama keluarga dirasa sangat berharga, dan waktu perjalanan menuju kampung halaman yang panjang dan dianggap mampu mengendapkan segala emosi terkait pekerjaan membuat para responden lalu dengan konsisten menerapkan prinsip "tidak membawa pekerjaan ke rumah" dan begitu pula sebaliknya.

Keberadaan *work-family conflict* dalam diri karyawan di PTFI menjadi menarik untuk diteliti karena ada unsur "merantau". Penelitian terdahulu seputar *work-family conflict* didominasi oleh responden yang menjadi *commuter* dalam menjalani pekerjaannya. Mereka masih dapat menemui keluarganya secara hari ke hari walaupun harus menghabiskan sebagian besar waktunya di kantor. Sebagian besar karyawan yang bekerja di PTFI Papua harus hidup terpisah dari keluarga di kampung halaman. Mereka hanya bisa bertemu dengan keluarganya setelah melalui berbulan-bulan di area kerja. Walau demikian, keputusan untuk merantau ini tetap dipertahankan oleh para karyawan PTFI. Faktor ekonomi dinyatakan sebagai pendorong utama, mereka tidak yakin bahwa pekerjaan di kampung halaman dapat memberi kompensasi finansial sebaik yang didapatkan saat ini dengan bekerja di area PTFI. Para responden tahap eksplorasi juga menyatakan bahwa keputusan untuk merantau ini dipermudah dengan adanya teknologi komunikasi, dukungan dari penyelia dalam keleluasaan dalam mengambil jatah cuti walaupun dengan berbagai prasyarat dan ketentuan. Untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana keputusan untuk merantau ini lalu mempengaruhi keberadaan konflik (*work-family conflict*) maka dimasukkanlah 3 (tiga) konsep *socio-cognitive* tersebut yaitu sikap terhadap perilaku merantau, norma-norma subjektif yang dimiliki seputar keputusan untuk merantau, dan pemahaman akan kendali di luar diri yang dianggap mempermudah atau mempersulit terlaksananya keputusan merantau tersebut ke dalam penelitian ini menjadi variabel eksogen.



1. Sikap (terhadap merantau)

Sikap seseorang terhadap sebuah perilaku tertentu yang berasal dari hasil pemikiran dan emosinya terhadap hasil dari sebuah perilaku tersebut (Francis et al., 2004)

2. Norma subjektif

Pendapat seseorang akan tekanan sosial yang diterimanya apabila ia menerapkan atau tidak menerapkan perilaku tertentu (Francis et al., 2004).

3. Kendali (yang mempermudah keputusan merantau)

Tingkat kesadaran seseorang akan kemampuannya untuk menerapkan perilaku tertentu (Francis et al., 2004)

Dari tahap penelitian eksplorasi berupa wawancara individu didapatkan dimensi-dimensi dari keenam variabel di atas. Keseluruhan dimensi ini lalu diajukan kepada diskusi kelompok fokus untuk mendapatkan indikator-indikatornya, kegiatan inilah yang dikenal dengan istilah operasionalisasi variabel. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan pandangan yang lebih sesuai terkait signifikansi variabel di daerah target penelitian yang mempunyai ciri khas tersendiri, seperti adanya faktor merantau dan keanekaragaman latar belakang budaya target responden penelitian. Jumlah butir indikator juga menjadi hasil dari tahap eksplorasi, di mana anggota dari diskusi kelompok fokus mengharapkan jumlah butir pertanyaan di kuesioner nantinya tidak "terlalu banyak". Tabel 2.1 menunjukkan operasionalisasi dari keseluruhan variabel yang digunakan.



Tabel 2.1. Operasionalisasi Variabel.

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Semangat Kerja Karyawan	Komitmen yang nyata, misalnya dengan menunjukkan simbol-simbol perilaku dan tanda-tanda dari komitmen pribadi (Evi, 2009)		Semangat yang tinggi
			Motivasi untuk bekerja
			Memberi yang terbaik
			Terpacu meningkatkan kinerja
			Keluarga menghargai pekerjaan saya
<i>Work-Family Conflict</i> (WFC)	Keadaan dimana hal-hal seputar pekerjaan yang berpotensi dalam menimbulkan gangguan dalam kehidupan berkeluarga (Ananthasayanan et al., 2011)	<i>Time-based</i> WFC	Pekerjaan menyita waktu untuk keluarga
			Kehilangan kesempatan mengikuti perkembangan anak
			Frekuensi cuti berpengaruh pada kualitas hubungan keluarga
			Jatah cuti yang ada dirasa kurang
			Lembur mengurangi kesempatan berkomunikasi dengan keluarga
			Kegiatan ekstra di luar jam kerja mengurangi kesempatan komunikasi dengan keluarga
			Perbedaan waktu WIT dan WITA atau WIB berpengaruh pada kesempatan komunikasi
		<i>Strain-Based</i> WFC	Sulit menjadi pasangan/orangtua yang ideal
			Hubungan dengan anak kurang dekat
			Hubungan dengan pasangan yang diwarnai salah paham

			Sulit untuk menghadiri kegiatan bersama keluarga
			Tidak bisa ada ketika pasangan membutuhkan
			Sering tersinggung
			Keluarga ikut stress akibat tanggung jawab pekerjaan
			Keluarga tidak memahami kondisi pekerjaan
<i>Family-Work Conflict (FWC)</i>	Keadaan di mana pemenuhan tanggung jawab sebagai anggota keluarga menghadang pelaksanaan pekerjaan (Garossa et al., 2008)	<i>Time-based FWC</i>	Urusan keluarga menyita waktu bekerja
			Komunikasi dengan keluarga menyita waktu bekerja
			Komunikasi dengan keluarga menyita waktu perencanaan tugas
			Sering ke bank di waktu kerja
			Atasan tidak suka (apabila saya) melakukan urusan keluarga di waktu kerja
		<i>Strain-based FWC</i>	Tanggung jawab di keluarga yang mengganggu peran di pekerjaan
			Target kerja tidak tercapai
			Masalah keluarga menuntut untuk absen kerja
			Terlibat konflik di awal pernikahan
			Anak yang masih kecil membutuhkan kedua orangtua
Tuntutan dari keluarga besar.			
Sikap terhadap Perilaku Merantau	Pandangan seseorang terhadap sebuah perilaku tertentu (Francis et al.,		Bekerja merantau membantu perekonomian keluarga.
			Bekerja merantau menjamin masa depan keluarga
			Karena merantau saya lebih baik

	2004)		ekonominya
			Dapat membantu biaya keluarga
			Gaji sudah tinggi menurut kemampuan yang dimiliki
Norma	Pendapat seseorang akan tekanan sosial yang diterimanya apabila ia menerapkan atau tidak menerapkan perilaku tertentu (Francis et al., 2004)		Keluarga banyak yang merantau
			Teman banyak yang merantau
			Kawan di area kerja rata-rata perantau.
			Keluarga bangga dengan Freport.
Kontrol atas Perilaku Merantau	Tingkat kesadaran seseorang akan kemampuannya untuk menerapkan perilaku tertentu (Francis et al., 2004).		Komunikasi dilakukan via telepon dan media sosial
			Kekuatan sinyal untuk video call.
			Jatah cuti dirasa cukup
			Dukungan supervisor untuk mengubah jadwal cuti
			Bersedia dikurangi bonusnya asalkan jatah cuti ditambah.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### III.A. Disain Penelitian

Disain penelitian menurut Kerlinger sebagaimana dikutip dalam Said (2012) adalah suatu rencana, kerangka untuk mengkonseptualisasikan struktur relasi variabel-variabel suatu kajian penelitian. Disain penelitian adalah suatu rancangan tentang bentuk hubungan antar variabel yang akan diteliti sehingga akan memberikan suatu gambaran untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis penelitian (Said, 2012).

Desain penelitian menurut Soeparlan yang dikutip dalam Ifah dapat dibedakan berdasarkan tujuannya, terdiri dari penelitian eksploratori, deskriptif dan kausal. Penelitian eksploratori mempunyai tujuan langsung untuk mengembangkan hipotesis untuk penelitian selanjutnya dalam penelitian formal (Materi Inisiasi Online 5310/1). Sedangkan penelitian deskriptif berkaitan dengan pencarian apa, siapa, di mana, bagaimana, atau berapa tentang suatu hal. Penelitian kausal berhubungan dengan mempelajari penyebab sesuatu hal terjadi (Materi Inisiasi Online 5310/1). Penelitian eksploratori merupakan penelitian awal atau penelitian penjajagan, di mana fungsinya untuk mengetahui apakah penelitian selanjutnya dapat dilakukan (Mansoer, 2005). Riset eksploratif dilakukan dengan tujuan memperoleh informasi-informasi yang dapat digunakan untuk riset lebih lanjut. Riset eksploratif dilaksanakan bukan untuk menguji hipotesis tapi untuk merumuskan hipotesis, sehingga riset eksploratif dapat dilakukan dengan

melaksanakan observasi dan wawancara agar mendapat data kualitatif (Suliyanto, 2006). Tahap eksploratori akan digunakan untuk menentukan signifikansi tema penelitian dan menggali lebih dalam faktor-faktor yang dapat diteliti sesuai dengan pemahaman dan pengalaman dari sampel target responden. Hasil dari tahap eksplorasi lalu akan diwujudkan dalam butir pertanyaan kuesioner yang diharapkan akan menjawab pertanyaan penelitian ini. Hal ini senada dengan tujuan dari tahap eksplorasi yang dijelaskan dalam Cooper dan Schindler (2014) bahwa dalam melakukan tahap eksplorasi peneliti diharapkan untuk dapat:

- Memperluas pemahaman tentang permasalahan yang dihadapi oleh manajemen dengan cara mencari penyelesaian yang ditempuh oleh orang lain yang pernah mengalami permasalahan yang sama
- Mengumpulkan informasi seputar latar belakang permasalahan penelitian agar dapat lebih memfokuskan perumusan permasalahan penelitian
- Mengidentifikasi pertanyaan-pertanyaan yang dapat dijadikan alat ukur dalam tahap kuesioner
- Mengidentifikasi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian

Tahap eksploratori ditujukan untuk mengembangkan kejelasan konsep, menentukan prioritas, mengembangkan operasionalisasi variabel, dan memperbaiki desain penelitian final nantinya. Dalam penelitian ini tahap eksploratori dilakukan dalam dua langkah yang berturut-turut yaitu *wawancara individu* untuk menentukan signifikansi dari tema penelitian yaitu keberadaan *work-family conflict* dengan aplikasi teori *planned behaviour* sebagai prediktor dan moral kerja sebagai variabel endogen di tempat target penelitian, diikuti



dengan diskusi kelompok fokus untuk mengidentifikasi penyebab-penyebab atau dimensi dari *work-family conflict* di tempat target penelitian menurut responden. Penyebab atau dimensi yang berusaha digali lewat tahap *wawancara individu* ini agar ditemukan keunikan dan kekhususannya sesuai yang terjadi di tempat target penelitian.

### **III.A.1. Wawancara Individu**

Dalam penelitian ilmiah diperlukan sumber data agar diperoleh signifikansi tema yang dipilih dan kelengkapan informasi (Suryani, 2010). Metode pengumpulan data dapat berupa angket, observasi, wawancara, tes, dan analisis dokumen (Widoyoko, 2012). Penelitian ini menggunakan teknik wawancara pada tahap eksplorasi untuk menentukan signifikansi tema penelitian di daerah target penelitian. Sebagai narasumber, peneliti melakukan seleksi responden berdasar atribut status menikah dan lokasi tinggal keluarga inti, di mana responden diharuskan sudah menikah dan harus hidup terpisah dari keluarganya (merantau). Hal ini dilakukan agar peneliti dapat mengetahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan target sample penelitian terhadap gejala sosial yang coba dijelaskan oleh penelitian ini. Menurut Moleong dan Lexy (2000) sebagaimana dikutip dalam Suryani (2010), narasumber atau responden adalah individu-individu yang dapat memberikan keterangan dan data serta informasi untuk keperluan penelitian. Responden adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dengan demikian responden adalah seseorang yang dapat memberikan informasi atau keterangan tentang permasalahan yang diperlukan dalam penelitian untuk



memperoleh data yang lengkap sesuai dengan obyek yang diteliti (Suryani, 2010). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan responden 9 karyawan untuk tahap *wawancara individu* dan 5 karyawan untuk tahap *focus-group discussion* atau diskusi kelompok fokus. Keseluruh responden bekerja dan tinggal di area kerja *highland* PTFI, dengan keluarga inti hidup di kampung halaman. Satu responden mempunyai suami yang juga bekerja dan tinggal di area kerja *highland* PTFI sehingga mereka tinggal di satu atap bersama salah satu dari anak mereka namun anak tertua mereka tinggal di kampung halaman di bawah asuhan dan pengawasan anggota keluarga besar (nenek).

Lama pernikahan responden bervariasi antara 2 sampai 25 tahun, dengan jumlah anak dari 0 sampai 4 orang. Usia anak termuda bervariasi antara bayi usia 6 bulan sampai dewasa muda usia 22 tahun. Waktu tempuh yang harus dilalui oleh responden untuk bertemu dengan keluarga intinya bervariasi antara 4 jam perjalanan darat sampai 18 jam perjalanan darat dan udara. Daerah tempat keluarga inti responden bervariasi dari Jawa Barat, Jawa Tengah, DKI Jakarta, Sulawesi Utara, Kepulauan Maluku, Nusa Tenggara Timur dan Timika. Frekuensi bertemu keluarga antar responden bervariasi antara setiap minggu dengan waktu bertemu 1 hari, setiap 6 minggu dengan waktu bertemu 1,5 minggu, setiap 3 bulan dengan waktu bertemu 2 minggu dan setiap 6 bulan dengan waktu bertemu 2 minggu. Frekuensi bertemu ini berbeda-beda sesuai dengan peraturan di departemen dan perusahaan kontraktor tempat mereka bekerja.

Wawancara individu dilakukan di lokasi area kerja *highland* PTFI karena area tersebut adalah lokasi target penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan

adalah wawancara tidak terstruktur, di mana pewawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap, melainkan hanya menyatakan garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Pertanyaan disampaikan secara tidak terstruktur, akan tetapi selalu terpusat pada pokok penelitian yang terkait dengan variabel yang diteliti (Widoyoko, 2012). Wawancara individu merupakan interaksi antara seorang pewawancara, dalam hal ini adalah peneliti, dan seorang peserta atau responden dan dilakukan dalam waktu umumnya berkisar antara 15 sampai dengan 30 menit. Dalam penelitian ini media yang digunakan adalah tatap muka. Untuk membantu terlaksananya wawancara ini dengan baik, peserta diberikan gambaran sekilas tentang tema penelitian secara verbal sebagai alat bantu selama proses wawancara berlangsung. Bahasa yang digunakan dalam wawancara adalah bahasa sehari-hari. Peserta wawancara dipilih bukan karena pendapatnya merupakan pendapat yang mewakili pendapat dominan yang ada, akan tetapi karena pengalaman dan sikapnya yang dapat memberikan penjelasan lebih gamblang mengenai permasalahan yang sedang dipelajari. Wawancara ini direkam secara audio, meskipun wawancara individu diperbolehkan untuk direkam secara audio visual (Cooper dan Schindler, 2014, hal. 156) namun para responden menyatakan keberatan dan wawancara pun didokumentasikan dalam bentuk rekaman audio saja.

Untuk mempermudah pemahaman dan juga dalam rangka penyamaan persepsi para responden sebelum diajukannya pertanyaan, peneliti memberi gambaran sekilas tentang gejala yang terjadi di tempat target penelitian terkait keberadaan konflik (*work-family conflict*). Pertanyaan-pertanyaan lalu diajukan



oleh peneliti dalam bentuk pertanyaan terbuka untuk menggali respons dan reaksi pribadi responden terhadap tema penelitian. Pertama peneliti meminta responden untuk menyebutkan nama (apabila bersedia), umur, lama menikah dan lama merantau. Setelah itu peneliti mengajukan pernyataan seputar kehidupan berkeluarga dan bekerja yang saling mengganggu. Teknik yang dilakukan adalah pertama kali mengajukan pertanyaan terbuka untuk mendapatkan pernyataan spontan dari responden yang terbersit ketika mendengar pertanyaan yang diajukan (*top of mind*). Dari jawaban yang muncul di benak responden tersebut digali lagi untuk mendapatkan fakta-fakta yang lebih mendetil (*un-aided recall*), jika responden kesulitan maka dapat dibantu dengan memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden berdasarkan dasar teori yang ada (*aided recall*). Pelaksanaan wawancara dengan keseluruhan pesertanya dilakukan dengan cara direkam audio atau suaranya saja, sebagai bukti dilakukannya wawancara tersebut dan juga untuk membantu peneliti dengan penjelasan yang detil dari para responden.

Pertanyaan yang dijadikan pedoman hanya sebagai petunjuk saja, penyajian kalimat persisnya menyesuaikan gaya bahasa dan pemahaman dari masing-masing peserta wawancara. Teknik pemilihan peserta wawancara menggunakan metode *convenience sampling* yang merupakan salah satu dari metode *sampling* nonprobabilitas, yang mencari responden yang mudah ditemui oleh peneliti pada berbagai area yang akan menjadi lokasi penelitian. Cooper dan Schindler (2014, hal. 359) menyatakan bahwa metode ini sering digunakan pada tahap awal penelitian eksploratori. Berdasarkan metode ini didapatkanlah sepuluh orang peserta wawancara individu, dengan data yang terlihat pada Tabel 3.1.



Dikarenakan adanya keterbatasan waktu dari para peserta wawancara maka kegiatan wawancara ini dilakukan dua kali, dengan pertanyaan terakhir yang diperkirakan memakan waktu lama untuk melakukan penggalian pendapat yang mendalam dilakukan pada kesempatan kedua. Meskipun teknik ini merupakan metode wawancara antara peneliti dengan satu orang peserta, namun ada dua orang dari peserta wawancara yang tidak keberatan apabila wawancara dilakukan beserta dengan rekan kerjanya. Sehingga ada satu wawancara yang dilakukan sekaligus terhadap dua orang peserta, yaitu pada responden nomor 7 dan 8.

**Tabel 3.1.** Data Peserta Wawancara individu

<b>Responden</b>	<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Lokasi Wawancara</b>	<b>Wawancara Pertama</b>
1	36	Perempuan	Tembagapura	7 Maret 2015
2	24	Perempuan	Tembagapura	7 Maret 2015
3	30	Perempuan	Tembagapura	7 Maret 2015
4	36	Pria	Tembagapura	9 Maret 2015
5	41	Pria	Tembagapura	9 Maret 2015
6	45	Pria	Tembagapura	9 Maret 2015
7	30	Pria	Tembagapura	9 Maret 2015
8	38	Pria	Tembagapura	9 Maret 2015
9	53	Pria	Tembagapura	10 Maret 2015

Dari keseluruhan wawancara yang telah dilakukan pada tahap pertama, didapatkan berbagai pendapat dan jawaban yang berbeda-beda terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Hasil yang didapatkan adalah:

1. Semua responden merasakan adanya kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran di ranah keluarga dan pekerjaan.
2. Semua responden merasakan semangat kerja yang menurun ketika terjadi konflik antara pemenuhan tuntutan di keluarga dan pekerjaan.
3. 7 dari 9 responden menyatakan terpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain apabila itu memungkinkan baginya untuk lebih sering bertemu dengan keluarga.
4. 7 dari 9 responden mengamini bahwa pekerjaannya saat ini yang mengharuskannya merantau adalah yang terbaik bagi diri dan keluarganya dipandang dari segi perekonomian.

Dengan didapatkannya data dari tahap eksploratori yang menyatakan bahwa tema penelitian adalah signifikan maka penelitian dapat dilanjutkan untuk menggali lebih dalam apa saja dimensi dan penyebab terjadinya *work-family conflict* yang menjadi permasalahan penelitian. Maka didapatkanlah beberapa item yang merupakan penyebab spesifik yang terdapat di dalam lokasi penelitian. Penyebab yang bukan merupakan penyebab spesifik dan unik pada lokasi penelitian, atau dapat terjadi pada lokasi lainnya, tidak dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini. Penyebab-penyebab spesifik terjadinya *work-family conflict* di lokasi target penelitian adalah:

1. Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan merantau.
2. Frekuensi bertemu keluarga yang dirasa sangat jauh dari cukup
3. Tuntutan tanggung jawab di (atau sebagai kepala) keluarga.
4. Sikap responden terhadap bekerja merantau
5. Norma subjektif yang berlaku di kehidupan responden terkait bekerja merantau.
6. Kendali yang memudahkan atau mempersulit keputusan untuk merantau

### **III.A.2. Diskusi kelompok Fokus (*Focus Group Discussion*)**

Diskusi kelompok fokus merupakan wawancara secara tak terstruktur terhadap kelompok kecil peserta yang dilakukan secara bebas. Media yang digunakan bisa berupa tatap muka ataupun secara jarak jauh dengan menggunakan *video conference* ataupun internet. Peserta diskusi ini sebaiknya dari berbagai golongan karyawan dengan anggota enam sampai sepuluh orang (Mansoer, 2005, hal. 2.19). Mengenai jumlah peserta dan keberagaman, serta media yang umumnya digunakan dalam diskusi ini, Cooper dan Schindler (2014, hal. 160) sependapat dengan Mansoer (2005). Mereka menambahkan bahwa durasi dari diskusi ini umumnya berlangsung dari 90 menit hingga dua jam, meskipun terkadang bisa berlangsung sampa tiga jam. Lokasi dari tempat diadakannya diskusi diusahakan agar terbebas dari segala macam gangguan, sehingga peserta dapat melakukan pertukaran ide, perasaan, dan pengalaman dengan leluasa.

Berdasarkan karakteristik dari diskusi kelompok fokus yang disebutkan di atas, maka diadakanlah diskusi dengan peserta berjumlah lima orang dengan latar belakang usia, lama bekerja, golongan karyawan, dan departemen tempat peserta



bekerja yang saling berbeda-beda. Pemilihan para peserta diskusi dilakukan dengan metode *convenience sampling* untuk mencari peserta yang mudah ditemui. Data peserta dapat lebih jelasnya dilihat pada Tabel 3.2. Waktu pelaksanaannya adalah pada tanggal 29 Maret 2015 berlokasi di Restoran Lupa Lelah Tembagapura, Papua, yang dimulai sejak jam 10.30 WIT dengan durasi selama hampir dua jam. Agenda utama dari diskusi kelompok fokus adalah berupaya untuk mengoperasionalkan konsep penyebab-penyebab spesifik dan dimensi dari *work-family conflict* serta moral kerja tahap kedua penelitian eksploratori ini. Berbagai penelitian tentang *work-family conflict* secara umum didominasi oleh responden perempuan, di sinilah terletak kekhasan penelitian ini di mana peserta tahap eksplorasi baik wawancara individu maupun diskusi kelompok fokus didominasi oleh laki-laki, tanpa mengurangi signifikansi dari tema penelitian yang berkaitan dengan keberadaan *work-family conflict* dalam diri karyawan.

**Tabel 3.2.** Data Peserta Diskusi Kelompok Fokus.

<b>Responden</b>	<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Golongan Karyawan</b>
1	30	Pria	5	Pratama
2	47	Pria	21	Muda
3	51	Pria	16	Madya
4	36	Pria	9	Muda
5	37	Pria	10	Muda

### III.B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah total dari sekumpulan partisipan atau objek penelitian (Cooper dan Schindler, 2014, hal. 338). Pada penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan karyawan yang berada di lokasi PT Freeport Indonesia yang berjumlah total per tahun 2014 sebanyak 30.004 orang, dengan pembagian karyawan asli Papua sebanyak 7.772 orang (26,59%), karyawan non Papua sebanyak 21.462 orang (73,41%), dan tenaga kerja asing sebanyak 770 orang (2,57%). Dikarenakan banyak jumlah populasi target penelitian maka akan menyulitkan jika diambil data terhadap semua elemen operasi. Maka dari itu dilakukanlah proses *sampling* yang merupakan penggunaan sebagian kecil populasi (sampel) untuk membuat kesimpulan terhadap keseluruhan populasi (Mansoer, 2005, hal. 4.18, dan Cooper dan Schindler, 2014, hal. 338).

Dikarenakan keberadaan peneliti yang berada di area dataran tinggi, maka sampel yang akan diambil adalah dari populasi karyawan yang berada di lokasi kerja dataran tinggi saja. Ada banyak sekali metode *sampling* yang dapat dilakukan, yang pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi dua jenis *sampling*, yaitu *sampling* probabilitas yang menggunakan metode acak (*random*) dan *sampling* nonprobabilitas yang mengikuti suatu pola atau skema tertentu. Pada *sampling* nonprobabilitas, pola yang digunakan dapat berupa hanya orang muda saja atau wanita saja sebagai targetnya, dengan setiap anggota dari populasi tidak mengetahui berapa besar kemungkinannya terpilih sebagai sampel. Teknik *sampling* nonprobabilitas yang tidak dibatasi (*unrestricted*) dan merupakan

metode yang paling murah dan mudah untuk dilakukan adalah metode *convenience sampling*. Peneliti diberikan kebebasan menargetkan siapa saja menjadi respondennya. Meskipun metode ini tidak dapat memberikan jaminan akan keakuratannya, ia masih merupakan metode yang baku dan berlaku (Cooper dan Schindler, 2014, hal. 359)

### **III.C. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan terhadap sampel dari populasi karyawan yang bekerja di wilayah Kontrak Karya PT Freeport Indonesia, yang berada di Kecamatan Tembagapura Kota Timika Propinsi Papua. Penelitian ini terdiri dari lima tahapan, tahap pertama yang merupakan penelitian eksploratori dengan teknik wawancara individu dilakukan pada rentang waktu antara 7 sampai 13 Maret 2015. Tahap kedua berupa wawancara individu lanjutan dilakukan pada rentang waktu 16 sampai 20 Maret 2015. Tahap ketiga yang dilakukan dengan teknik diskusi kelompok fokus dilakukan 29 Maret 2015. Tahap keempat merupakan penelitian eksplanatori untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang telah dikumpulkan dalam bentuk kuesioner, berdasarkan indikator-indikator yang berhasil dirangkum dari kegiatan penelitian tahap ketiga, yang dilakukan pada rentang waktu 15 – 22 April 2015. Sedangkan tahap kelima yang merupakan penelitian eksplanatori final, direncanakan akan dilakukan pada rentang waktu antara Bulan Oktober sampai Bulan Desember 2015.



### III.D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari berbagai macam alat pengumpulan data. Pada tahap eksploratori dengan teknik pengumpulan data wawancara individu digunakan pertanyaan-pertanyaan terbuka maupun *guided response* yang diajukan kepada setiap responden. Setelah mendapatkan jawaban dari para responden, digunakan juga beberapa pertanyaan tertutup untuk menggali lagi detail jawaban atau bertujuan untuk menggali *aided recall* dari para responden yang merupakan penjabaran dari jawaban sebelumnya, dan juga untuk mengarahkan proses wawancara agar menghasilkan jawaban yang sesuai dengan topik penelitian. Instrumen penelitian di atas juga digunakan pada tahap eksploratori wawancara fokus grup.

Instrumen yang digunakan pada tahap ketiga penelitian adalah merupakan rancangan kuesioner yang akan disebarakan kepada sampel target penelitian. Tahap ini dimaksudkan sebagai tes awal (*pretest*) untuk menguji hubungan atau korelasi antara pertanyaan-pertanyaan tersebut terhadap variabel yang diteliti. Selain itu, tes awal dilakukan untuk berbagai alasan lainnya sebagaimana diungkapkan oleh Cooper dan Schindler, 2014, hal. 324):

1. Menemukan cara untuk meningkatkan partisipasi responden.
2. Meningkatkan kecenderungan responden untuk tetap mengikuti survei atau pengisian kuesioner sampai selesai.
3. Menemukan isi pertanyaan, susunan kata, dan urutan pertanyaan yang menjadi masalah.
4. Menemukan pertanyaan target yang perlu diperjelas lagi oleh peneliti.

5. Menemukan cara untuk meningkatkan keseluruhan kualitas dari data yang diperoleh.

Pada tahap selanjutnya digunakan instrumen kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah teruji di tahap pre-test korelasinya terhadap variabel yang sedang diteliti. Kuesioner, baik yang masih berupa rancangan ataupun yang sudah final, terdiri dari daftar isian kualifikasi yang berisikan atribut demografis yang berguna untuk mengelompokkan jawaban responden sehingga dapat dipelajari pola yang terbentuk. Pertanyaan target yang merupakan pertanyaan investigasi dari permasalahan yang dipelajari, yang dihasilkan dari kajian teori yang diajukan pada diskusi di tahap eksploratori, untuk membuat butir pertanyaan sesuai dengan kondisi aktual lokasi penelitian. Skala yang digunakan untuk mengukur pendapat responden adalah merupakan skala *rating*, di mana responden menilai suatu onyek atau perilaku tanpa melakukan perbandingan dengan obyek atau perilaku lain. Dan jenis skala yang digunakan adalah merupakan skala ordinal untuk mengklasifikasi jawaban responden dan mengetahui tingkatan penilaian mereka (Cooper dan Schindler, 2014, hal. 252, dan Suliyanto, 2006, hal.87). Skala yang digunakan pada tahap pre-test kepada 30 responden angket adalah skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert, yang dapat menggambarkan tingkatan persetujuan dari responden terhadap suatu pernyataan. Skala yang digunakan terdiri dari empat poin seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3.3, untuk menghindari adanya responden yang memilih jawaban pertengahan yang merupakan jawaban netral. Meskipun demikian untuk angket final peneliti berencana untuk memasukkan pilihan tengah yang diberi label bukan sebagai "Netral" atau "Ragu-ragu", melainkan "Agak setuju" dan



setuju” untuk menghindari kecenderungan pilihan tengah (Widoyoko, 2012). Penambahan respon ini menjadikan jumlah respon pada penelitian final menjadi pilihan respon skala enam yang diharapkan akan memberi variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala empat pada angket tahap pre-test sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden (Widoyoko, 2012).

**Tabel 3.3.** Skala Likert yang Digunakan Pada Tahap Pre-Test.

Nilai	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (SS)

### III.E. Metode Analisis Data

Menurut Situmorang dan Luthfi sebagaimana dikutip dalam Said (2012) data merupakan sekumpulan atau nilai yang diperoleh dari pengamatan atau observasi suatu objek, yang dapat berupa angka, lambang atau sifat. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Arikunto, sebagaimana dikutip dalam Said, 2012).



### III.E.1. Uji Validitas

Dalam rangka memenuhi kaidah-kaidah penelitian, maka instrumen penelitian perlu diperiksa validitasnya. Yang dimaksud dengan validitas adalah merupakan kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2014, hal. 257). Validitas pertama yang harus diperiksa adalah validitas konsep (*concept validity*), hal ini dilakukan dengan melihat kepada dasar teori yang ada maupun pada penelitian-penelitian terdahulu. Konsep yang sudah terbukti valid untuk mengukur permasalahan yang ada akan diuji lagi validitas muka (*face validity*) untuk mengukur signifikansi (penting atau tidaknya) variabel yang digunakan dalam penelitian permasalahan yang terjadi. Pengukuran validitas ini dilakukan melalui tahap penelitian eksploratori, baik itu menggunakan metode wawancara individu maupun melalui diskusi kelompok fokus. Validitas terakhir yang harus diuji adalah validitas konvergen (*convergen validity*). Tes validitas ini menggunakan metode statistik untuk mengukur validitas butir-butir indikator atau pertanyaan dan merupakan konfirmasi terakhir dari keseluruhan validitas instrumen yang digunakan. Tes validitas ini dilakukan untuk mengolah data yang dihasilkan dari tes awal (*pre-test*). Cara mengukur validitas ini adalah dengan menghitung koefisien korelasi Pearson (*product moment*) menurut Cooper dan Schindler (2014, hal. 469) dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (1)$$

di mana:

r = koefisien korelasi

X = skor butir

$Y$  = skor total butir

$n$  = jumlah sampel (responden)

Apabila didapatkan nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari nilai koefisien korelasi pada tabel dengan menggunakan taraf signifikansi (alpha,  $\alpha$ ) tertentu, maka butir pertanyaan yang sedang diuji dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

### III.E.2. Uji Reliabilitas

Setelah butir pertanyaan kuesioner dinyatakan valid masih perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui reliabilitas pertanyaan, agar dapat menghasilkan data yang konsisten. Reliabilitas merupakan kontributor penting terhadap validitas butir, akan tetapi bukan merupakan kondisi prasyarat dari validitas butir (Cooper dan Schindler, 2014, hal. 469). Menguji reliabilitas butir ini adalah dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yang dicari dengan menggunakan rumus:

$$\alpha = \frac{\alpha\{S_x^2 - (S_{y1}^2 + S_{y2}^2)\}}{S_y^2} \quad (2)$$

di mana:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$S_{y1}^2$  = varian item ganjil

$S_{y2}^2$  = varian item genap

$S_x^2$  = varian item total

### III.E.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik oleh beberapa ahli disebut sebagai persyaratan dalam pengujian statistik parametrik. Tujuan dilakukannya pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan memastikan persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

#### III.E.3.a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat hubungan yang linear sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linear yang digunakan (Nuraisyah, 2013). Jika terdapat korelasi yang kuat maka hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen menjadi terganggu diakibatkan terjadinya multikolinieritas antar variabel. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Menurut Situmorang dan Luthfi (sebagaimana dikutip dalam Nuraisyah, 2013) jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang apabila lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### III.E.3.b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Yang diinginkan adalah homokedastisitas di mana penyebaran varian pada beberapa pengamatan tidak membentuk pola



tertentu dan tersebar di atas dan di bawah titik nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat bentuk sebaran titik pada grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari program SPSS dengan ciri-ciri sebagai berikut (Santoso sebagaimana dikutip dalam Annika, 2013):

1. Titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Sebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

#### III.E.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini dilakukan untuk membuat persamaan dan menggunakannya untuk membuat suatu perkiraan, sehingga sering disebut juga dengan analisa prediksi (Suliyanto, 2006, hal.197). Semakin kecil tingkat penyimpangan antara nilai prediksi dengan nilai aktualnya, maka semakin tepat persamaan regresi yang dibentuk. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 Y_1 + \beta_2 X_1 \quad (3)$$

$$Y_1 = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_3 \quad (4)$$

Maka dapat digabungkan menjadi:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 (\alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_3) + \beta_2 X_1 \quad (5)$$

di mana:

Y = semangat kerja karyawan

Y<sub>1</sub> = konflik

α<sub>i</sub> = konstanta

- $\beta_i$  = koefisien parameter ke- $i$   
 $X_1$  = sikap terhadap bekerja merantau  
 $X_2$  = norma subjektif  
 $X_3$  = kendali perilaku

### III.E.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis ini terdiri dari dua jenis, yaitu pengujian secara simultan dengan menggunakan Uji F dan secara parsial dengan menggunakan Uji t.

#### III.E.5.a. Pengujian secara Simultan (Uji F).

Pengujian ini bertujuan untuk signifikansi konsep secara keseluruhan, yaitu apakah variabel-variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus (Mansoer, 2005, hal. 8.32)

$$F = \frac{SSr/k}{(SSe)/(n-k-1)} \quad (7)$$

di mana:

SSr = *sum of square* regresi

SSe = *sum of square error*

k = jumlah variabel eksogen

n = jumlah responden

Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0$  :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , secara bersama-sama variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.
- $H_1$  :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , secara bersama-sama variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

Nilai hasil perhitungan F ( $F_{hitung}$ ) dibandingkan dengan nilai F pada tabel ( $F_{tabel}$ ), menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Untuk perbandingan tersebut berlaku kriteria (Suliyanto, 2006, hal. 198):

- $H_0$  diterima jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau probabilitas (sig)  $> 0,05$ ,
- $H_1$  diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas (sig)  $\leq 0,05$ .

### III.E.5.b. Pengujian Parsial (Uji t).

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui signifikansi konsep secara parsial, apakah masing-masing variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus (Cooper dan Schindler, 2014, hal. 488):

$$t = \frac{b_i}{sb_i} \quad (8)$$

di mana:

$b_i$  = koefisien regresi

$Sb_i$  = standar error koefisien regresi



Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : b_i = 0$ , secara parsial variabel eksogen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel endogen.
- $H_1 : b_i \neq 0$ , secara parsial variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

Nilai hasil perhitungan t ( $t_{hitung}$ ) dibandingkan dengan nilai t pada tabel ( $t_{tabel}$ ), menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan perbandingan tersebut maka (Suliyanto, 2006, hal. 187):

- $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai probabilitas ( $sig$ )  $> 0,05$ .
- $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau nilai probabilitas ( $sig$ )  $\leq 0,05$ .

### III.E.6. Analisis Faktor

Proses analisis faktor mencoba menemukan hubungan (*interrelationship*) antara sejumlah variabel-variabel yang saling independen satu dengan yang lain, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal (Santoso, 2014, hal. 57). Analisis faktor terdiri dari tahapan berikut ini:

1. Menilai variabel yang layak; menilai mana saja variabel yang dianggap layak (*appropriateness*) untuk dimasukkan ke dalam analisis selanjutnya (Santoso, 2014, hal. 62).

2. *Factoring* dan Rotasi; melakukan ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada, sehingga terbentuk satu atau lebih faktor (Santoso, 2014, hal. 78)
3. Validasi Faktor; dimaksudkan untuk mengetahui apakah hasil analisis faktor tersebut bisa digeneralisasikan pada populasi. Hal ini diketahui dengan menguji kestabilan faktor yang telah dibentuk (Santoso, 2014, hal. 94)
4. *Factor Scores*; menunjukkan hasil perhitungan nilai observasi terhadap masing-masing faktor (Mansoer, 2005, hal. 8.41)



## BAB IV

### HASIL DAN ANALISA

#### IV.A. Uji Pendahuluan

Sebelum melakukan penelitian final yang akan menjadi tujuan dari penulisan TAPM, dilakukan terlebih dahulu tes awal (*pre-test*) untuk menguji konsistensi dan keakuratan dari instrumen penelitian, yaitu kuesioner yang akan digunakan dalam pengumpulan data primer dari penelitian. Pengujian yang dilakukan adalah merupakan pengujian validitas butir-butir pertanyaan dan pengujian reliabilitas butir-butir tersebut. Pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pretest tersebut penulis melakukan beberapa perubahan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner penelitian utama. Butir pertanyaan yang setelah melalui uji validitas terbukti tidak valid diganti dengan pertanyaan lain yang bersumber pada penelitian-penelitian sebelumnya.

##### IV.A.1. Analisa Hasil Tes Awal

Analisa yang dilakukan adalah menggunakan program (perangkat lunak) IBM SPSS versi 22.0. Untuk memudahkan proses *input* data ke dalam program tersebut, dilakukan pengkodean (*coding*) terhadap data responden dan juga jawaban responden. Untuk jawaban responden, dirubah menjadi angka dengan acuan penggunaan skala Likert pada Tabel 3.3. Sedangkan untuk pengkodean data responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 sampai Tabel 4.10.



**Tabel 4.1.** Pengkodean Jenis Kelamin.

Nilai	Jenis Kelamin
1	Pria
2	Wanita

**Tabel 4.2.** Pengkodean Usia.

Nilai	Usia (Tahun)
1	20 - 24
2	25 - 29
3	30 - 34
4	35 - 39
5	40 - 44
6	45 - 49
7	50 - 54

**Tabel 4.3.** Pengkodean Suku.

Nilai	Suku
1	Papua
2	Indonesia Timur
3	Indonesia Tengah
4	Indonesia Barat

**Tabel 4.4.** Pengkodean Usia Pernikahan.

Nilai	Lama Menikah (Tahun)
1	0 - 4
2	5 - 9
3	10 - 14
4	15 - 19
5	20 - 24
6	25 - 29

**Tabel 4.5.** Pengkodean Pasangan.

Nilai	Pasangan Bekerja
1	Ya
2	Tidak

**Tabel 4.6.** Pengkodean Lama Merantau.

Nilai	Lama Menikah (Tahun)
1	0 - 4
2	5 - 9
3	10 - 14
4	15 - 19
5	20 - 24
6	25 - 29
7	30 - 34
8	35 - 39

**Tabel 4.7.** Pengkodean Anak.

Nilai	Memiliki Anak
1	Ya
2	Tidak

**Tabel 4.8.** Pengkodean Usia Anak Bungsu.

Nilai	Usia Anak Bungsu (Tahun)
1	0 - 4
2	5 - 9
3	10 - 14
4	15 - 19
5	20 - 24

**Tabel 4.9.** Pengkodean Roster Cuti.

Nilai	Roster Cuti
1	6 bulan sekali
2	4 bulan sekali
3	6 minggu sekali

**Tabel 4.10.** Pengkodean Lokasi Keluarga.

Nilai	Lokasi Keluarga
1	Tembagapura
2	Timika
3	Papua
4	Luar Papua

Berdasarkan pengkodean yang telah dilakukan, maka didapatkan data responden seperti pada Lampiran 1 yang dapat dimasukkan ke dalam program SPSS. Sedangkan untuk jawaban tes awal yang diberikan responden dapat dilihat pada Lampiran 2.

#### **IV.A.1.a. Hasil Tes Validitas**

Tes validitas dilakukan terhadap semua butir pertanyaan untuk mengetahui kemampuannya dalam mengukur setiap variabel, baik endogen maupun eksogen, yang sedang diteliti. Program SPSS menyediakan langkah sederhana untuk menguji validitas butir dengan melakukan analisis faktor terhadap sekumpulan butir pertanyaan yang berkaitan dengan satu variabel endogen atau eksogen. Analisis faktor ini digunakan untuk mengetahui pola korelasi dari sekumpulan butir pertanyaan yang digunakan untuk menguji suatu variabel tertentu (IBM SPSS, hal. 95.) Pada analisis faktor dalam program SPSS dilakukan perhitungan atau tes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan *Bartlett's Test of Sphericity*. Hasil dari tes ini salah satunya adalah parameter KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) yang menunjukkan besar atau kecilnya korelasi antara butir pertanyaan atau variabel yang dipilih secara keseluruhan. Sedangkan untuk melihat korelasi masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mencari matriks korelasi *anti-image*. Parameter MSA dapat dilihat pada nilai diagonal dari matriks tersebut.

Batas terendah dari nilai MSA adalah 0,5, jika didapatkan nilai MSA dibawah 0,5 maka variabel atau butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan sebagai tidak valid atau tidak lulus tes validitas. Semakin tinggi nilai MSA ini maka akan semakin valid butir pertanyaan untuk mengukur variabel yang ditanyakan. Hasil



dari tes validitas untuk setiap variabel eksogen dan endogen dapat dilihat dari Tabel 4.11 sampai Tabel 4.18. Lampiran 3 menunjukkan hasil perhitungan dari program SPSS.

**Tabel 4.11.** Hasil Tes Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan.

<b>KMO MSA = 0,684</b>			
<b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b><i>Anti Image MSA</i></b>	<b>Keterangan</b>	<b>Faktor Loading</b>
V1	0,753	Valid	0,837
V2	0,690	Valid	0,927
V3	0,728	Valid	0,915
V4	0,517	Valid	0,488
V5	0,430	Tidak Valid	0,211

Hasil tes validitas untuk kelima butir pertanyaan V1 sampai dengan V5 menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang valid untuk dijadikan butir pertanyaan penelitian utama adalah butir pertanyaan V1, V2, V3 dan V4. Butir pertanyaan V5 yang mempunyai nilai MSA sebesar 0,430 (di bawah 0,5) berbunyi “Saya terpikir untuk bekerja di tempat lain”. Butir pertanyaan ini adalah hasil dari diskusi kelompok fokus yang melibatkan 5 (lima) karyawan atas konsep semangat kerja. Untuk penelitian utama butir tersebut diganti dengan butir pertanyaan “Keluarga menghargai apa yang menjadi pekerjaan saya”.

**Tabel 4.12.** Hasil Tes Validitas Variabel *Time-based Work-to-Family Conflict*.

<b>KMO MSA = 0,725</b>			
<b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b><i>Anti Image MSA</i></b>	<b>Keterangan</b>	<b>Faktor Loading</b>
V6	0,756	Valid	0,603
V7	0,658	Valid	0,623
V8	0,696	Valid	0,769
V9	0,804	Valid	0,636
V10	0,694	Valid	0,702
V11	0,784	Valid	0,679
V12	0,728	Valid	0,616

Hasil tes validitas terhadap butir pertanyaan V6 sampai dengan V12 menunjukkan bahwa semua butir tersebut bernilai MSA di atas 0,5 sehingga akurat untuk dijadikan pertanyaan kuesioner untuk penelitian utama. Dengan demikian susunan dan *wording* pertanyaan tidak diubah.

**Tabel 4.13.** Hasil Tes Validitas Variabel *Strain-based Work-to-Family Conflict*.

<b>KMO MSA = 0,527</b>			
<b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b><i>Anti Image</i> MSA</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Faktor Loading</b>
V13	0,545	Valid	0,688
V14	0,515	Valid	0,628
V15	0,439	Tidak Valid	0,608
V16	0,705	Valid	0,755
V17	0,632	Valid	0,657
V18	0,553	Valid	0,631
V19	0,447	Tidak Valid	-0,172
V20	0,304	Tidak Valid	0,018

Hasil tes validitas terhadap butir pertanyaan V13, V14, V16, V17 dan V18 menunjukkan bahwa kesemua butir tersebut memiliki nilai MSA di atas 0,5 sehingga akurat untuk dijadikan butir pertanyaan kuesioner untuk penelitian utama. Butir pertanyaan V15 yang berbunyi "Karena memikirkan beban di pekerjaan, saya jadi sering tersinggung ketika berada di tengah keluarga" (DeBruin et. al.,) diganti dengan "Karena merantau dan tidak setiap hari bertemu, hubungan saya dengan pasangan banyak diwarnai salah paham" (hasil diskusi kelompok fokus). Butir pertanyaan V19 yang pada tes awal berbunyi "Saya paham betul dengan target yang ditetapkan atas pekerjaan saya" (Greenhaus) diganti dengan "Keluarga ikut stres akibat tanggung jawab pekerjaan saya". Butir pertanyaan V20 yang berbunyi "Karena memikirkan beban pekerjaan di *jobsite*, saya jadi sering terserang penyakit seperti sakit kepala, dada sesak dan lain-lain"

(Greenhaus) diganti menjadi “Saya yakin bahwa keluarga memahami kondisi/ pekerjaan saya” (Sariati dan Martin, 2003).

**Tabel 4.14.** Hasil Tes Validitas Variabel *Time-based Family-to-Work Conflict*.

<b>KMO MSA = 0,549</b>			
<b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b><i>Anti Image</i> MSA</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Faktor Loading</b>
V21	0,581	Valid	0,737
V22	0,664	Valid	0,753
V23	0,634	Valid	0,711
V24	0,481	Tidak Valid	0,373
V25	0,487	Tidak Valid	0,370

Hasil tes validitas tes awal pada butir pertanyaan V21 sampai V25 untuk indikator konsep *time-based family-to-work conflict* menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang dapat diteruskan menjadi butir pertanyaan penelitian utama tanpa diubah adalah butir V21, V22 dan V23. Sementara untuk butir pertanyaan V24 yang memperoleh nilai MSA di bawah 0,5 maka yang sebelumnya berbunyi “Penyelesaian masalah keluarga membutuhkan waktu” (hasil diskusi kelompok fokus) maka selanjutnya mengalami perubahan menjadi butir pertanyaan yang berbunyi “Saya sering memakai waktu bekerja untuk melakukan transfer di bank atas permintaan keluarga” (hasil diskusi kelompok fokus). Untuk butir pertanyaan V25 mengalami perubahan dari kalimat “Mendekatkan diri pada anak membutuhkan banyak waktu bersama” (hasil diskusi kelompok fokus) menjadi “Rekan kerja / atasan tidak suka apabila saya mengambil waktu bekerja untuk urusan rumah tangga / keluarga” (Jones dan McKenna, 2002).



**Tabel 4.15.** Hasil Tes Validitas Variabel *Strain-based Family-to-Work Conflict*.

<b>KMO MSA = 0,563</b>			
<b>Sig. = 0,001</b>			
<b>Butir</b>	<b>Anti Image MSA</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Faktor Loading</b>
V26	0,819	Valid	0,603
V27	0,307	Tidak Valid	0,230
V28	0,581	Valid	0,863
V29	0,615	Valid	0,808
V30	0,519	Valid	0,519
V31	0,497	Tidak Valid	0,524

Hasil tes validitas tes awal pada butir pertanyaan indikator konsep *strain-based family-to-work conflict* menunjukkan bahwa butir pertanyaan V26, V28, V29 dan V30 bernilai cukup untuk dikategorikan valid yaitu mempunyai nilai MSA di atas 0,5. Untuk butir pertanyaan V27 yang pada tes awal berbunyi “Saya mengajukan permohonan perubahan jadwal cuti mendadak ketika ada urusan keluarga” (hasil diskusi kelompok fokus) karena terbukti tidak mendapatkan nilai MSA yang cukup maka untuk penelitian utama butir ini diganti bunyinya menjadi “Seringkali target kerja tidak tercapai akibat saya mengurus keluarga” (hasil diskusi kelompok fokus).

**Tabel 4.16.** Hasil Tes Validitas Variabel Sikap Terhadap Merantau.

<b>KMO MSA = 0,561</b>			
<b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b>Anti Image MSA</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Faktor Loading</b>
V32	0,541	Valid	0,747
V33	0,621	Valid	0,800
V34	0,369	Tidak Valid	0,158
V35	0,485	Tidak Valid	0,608
V36	0,613	Valid	0,825

Hasil tes validitas awal atas butir pertanyaan indikator konsep sikap terhadap merantau menunjukkan bahwa butir pertanyaan V32, V33 dan V36 akurat sebagai indikator konsep dan lalu dijadikan butir pertanyaan kuesioner penelitian utama. Sementara butir pertanyaan V34 dan V35 yang memperoleh

nilai MSA di bawah 0.5 mengalami penggantian bunyi dari “Rata-rata, kenalan dan saudara yang merantau mempunyai keadaan ekonomi yang lebih baik dibanding yang tidak merantau” (hasil diskusi kelompok fokus) untuk V34 mengalami penggantian *wording* menjadi “Dengan merantau, saya merasa keadaan ekonomi saya lebih baik dibanding dengan kawan yang tidak merantau”. Untuk butir V35 yang pada tes awal berbunyi “Adanya anggota keluarga yang sakit dan membutuhkan biaya besar membuat saya termotivasi untuk terus bekerja di jobsite” (hasil diskusi kelompok fokus) mengalami penggantian *wording* menjadi “Dengan terus bekerja di jobsite, saya yakin bisa membantu apabila ada keluarga yang sakit dan membutuhkan biaya”.

**Tabel 4.17.** Hasil Tes Validitas Variabel Norma.

<b>KMO MSA = 0,506</b>			
<b>Sig. = 0,183</b>			
<b>Butir</b>	<b>Anti Image MSA</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Faktor Loading</b>
V37	0,480	Tidak Valid	-0,658
V38	0,453	Tidak Valid	0,486
V39	0,521	Valid	0,760
V40	0,586	Valid	0,595

Untuk butir pertanyaan indikator konsep norma subjektif seputar keputusan untuk merantau, hasil tes validitas menunjukkan bahwa butir yang akurat dan dapat dijadikan butir pertanyaan kuesioner penelitian utama adalah butir V39 dan V40. Untuk butir V37 yang semula berbunyi “Ada dari keluarga saya yang juga bekerja merantau” (hasil diskusi kelompok fokus) mengalami penggantian *wording* menjadi “Keluarga saya banyak yang bekerja merantau”. Untuk butir V38 yang semula berbunyi “Tetangga di kampung halaman juga ada yang merantau” (hasil diskusi kelompok fokus) untuk penelitian utama

mengalami perubahan *wording* “Teman saya di kampung halaman banyak yang bekerja merantau”.

**Tabel 4.18.** Hasil Tes Validitas Variabel Kendali.

<b>KMO MSA = 0,566</b>			
<b>Sig. = 0,063</b>			
<b>Butir</b>	<b><i>Anti Image MSA</i></b>	<b>Keterangan</b>	<b>Faktor Loading</b>
V41	0,636	Valid	-0,655
V42	0,592	Valid	0,670
V43	0,546	Valid	0,829
V44	0,563	Valid	0,352
V45	0,502	Valid	-0,454

Meskipun butir V41 mempunyai nilai *Anti Image MSA* adalah 0,636 tapi setelah dilakukan ekstraksi komponen menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA) menjadi satu (1) buah komponen, menghasilkan nilai -0,655 dan V45 menghasilkan nilai -0,454, sehingga sebelum dilakukan analisa reliabilitas maka terlebih dahulu harus dilakukan pembalikan atau reversi pengolahan dari data-data pada butir V41 dan V45 tersebut. Pembalikan pengolahan data dilakukan dengan menginput nilai terbalik untuk setiap respon: nilai 6 untuk “sangat setuju” diinput sebagai nilai 1, nilai 5 untuk “Setuju” diinput sebagai nilai 2, nilai 4 untuk respon “Agak Tidak Setuju” diinput sebagai nilai 3, nilai 3 untuk respon “Agak Tidak Setuju” diinput sebagai nilai 4, nilai 2 untuk respon “Tidak Setuju” diinput sebagai nilai 5 dan nilai 1 untuk respon “Sangat Tidak Setuju” diinput sebagai nilai 6. Reversi ini dilakukan untuk menghindari hasil nilai Alpha Cronbach yang minus atau negatif.



#### IV.A.2. Hasil Tes Reliabilitas

Sebuah butir pertanyaan dapat dikatakan “handal” (*reliable*) apabila secara terus menerus menghasilkan nilai yang konsisten dalam mengukur sebuah konsep (Cooper dan Schidler, 2014). Tes atau uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan yang terbukti valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Lampiran 4 menunjukkan hasil perhitungan dari program SPSS, yang dapat dirangkum pada Tabel 4.19. Jika didapatkan butir pertanyaan yang tidak reliabel maka kemungkinan disebabkan oleh penggunaan susunan kata (*wording*) yang tidak dimengerti oleh responden. Koefisien Cronbach’s Alpha yang diperoleh variabel dalam penelitian ini berkisar antara 0,246 sampai 0,804. Dua variabel yang memiliki nilai reliabilitas rendah di bawah standar kehandalan 0,6 adalah variabel norma subjektif seputar keputusan merantau dan kendali yang dinilai mempermudah atau mempersulit merantau, yaitu sebesar 0,246 dan 0,558.

**Tabel 4.19.** Hasil Tes Reliabilitas

<b>Konstruk</b>	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Semangat Kerja Karyawan	0,804	Reliabel
<i>Time-based Work-to-Family Conflict</i>	0,780	Reliabel
<i>Strain-based Work-to-Family Conflict</i>	0,698	Reliabel
<i>Time-based Family-to-Work Conflict</i>	0,675	Reliabel
<i>Strain-based Family-to-Work Conflict</i>	0,677	Reliabel
Sikap Terhadap Merantau	0,752	Reliabel
Norma	0,246	Tidak Reliabel
Kendali	0,558	Tidak Reliabel

## IV.B. Analisa Hasil Penelitian Utama

Penelitian utama lalu dilakukan dengan melakukan survey terhadap 200 karyawan PT. Freeport Indonesia yang berada di area kerja Tembagapura, Papua yang sudah menikah. Penyebaran kusioner ini dilakukan dengan metode *convinience sampling* dengan mendatangi tempat kerja responden, dengan penulis hadir saat responden mengisi kusioner agar dapat melakukan pengecekan apakah ada butir pertanyaan yang terlewat untuk diisi. Kusioner yang kembali dengan keadaan baik dan lengkap terisi adalah sebanyak 140 kusioner, dengan 4 kusioner tidak dimasukkan ke dalam data penelitian dikarenakan responden yang mengisi masih berstatus lajang (belum menikah), sehingga data primer yang layak digunakan dalam penelitian utama adalah sebanyak 136 data. Atribut yang digunakan adalah jenis kelamin, usia, suku, lama menikah, pasangan bekerja, lama merantau, memiliki anak, usia anak termuda, jadwal (*rooster*) cuti dan lokasi keluarga inti.

### IV.B.1. Demografi Responden

Data lengkap responden penelitian dapat dilihat pada Lampiran 6 dan dapat dirangkum menjadi seperti yang terlihat pada Tabel 4.20 di bawah.

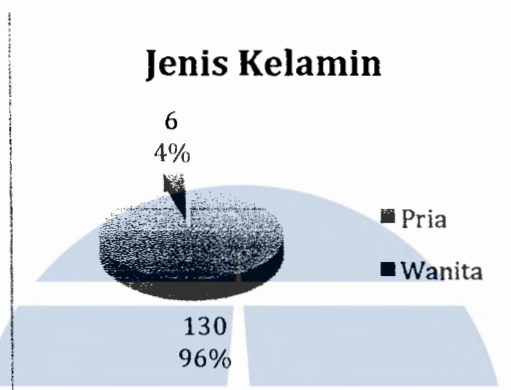
Tabel 4.20. Hasil Analisis Frekuensi Demografi Responden.

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	1.1 Laki-laki	130	96%
		1.2 Perempuan	6	4%
2	Usia	2.1 20-24 tahun	2	2%
		2.2 25-29 tahun	11	8%
		2.3 30-34 tahun	38	28%
		2.4 35-39 tahun	37	27%
		2.5 40-44 tahun	18	13%
		2.6 45-49 tahun	25	18%
		2.7 50-54 tahun	5	4%
3	Suku	3.1 Papua	12	9%
		3.2 Indonesia Timur	23	17%
		3.3 Indonesia Tengah	39	29%
		3.4 Indonesia Barat	62	45%
4	Lama Menikah	4.1 0-4 tahun	40	29%
		4.2 5-9 tahun	35	26%
		4.3 10-14 tahun	31	23%
		4.4 15-19 tahun	21	16%
		4.5 20-24 tahun	6	4%
		4.6 25-29 tahun	3	2%
5	Pasangan Bekerja	5.1 Pasangan Bekerja	39	29%
		5.2 Pasangan Tidak Bekerja	97	71%
6	Lama Merantau	6.1 0-4 tahun	19	14%
		6.2 5-9 tahun	25	18%
		6.3 10-14 tahun	37	27%
		6.4 15-19 tahun	26	19%
		6.5 20-24 tahun	16	12%
		6.6 25-29 tahun	10	7%
		6.7 30-34 tahun	2	2%
		6.8 35-39 tahun	1	1%
7	Memiliki Anak	7.1 Memiliki Anak	120	88%
		7.2 Tidak Memiliki Anak	16	12%
8	Usia Anak Bungsu	8.1 0-4 tahun	84	62%
		8.2 5-9 tahun	26	19%
		8.3 10-14 tahun	22	16%
		8.4 15-19 tahun	2	2%
		8.5 20-24	2	1%
9	Jadwal Cuti	9.1 6 bulan sekali	78	57%
		9.2 4 bulan sekali	41	30%
		9.3 6 minggu sekali	17	13%



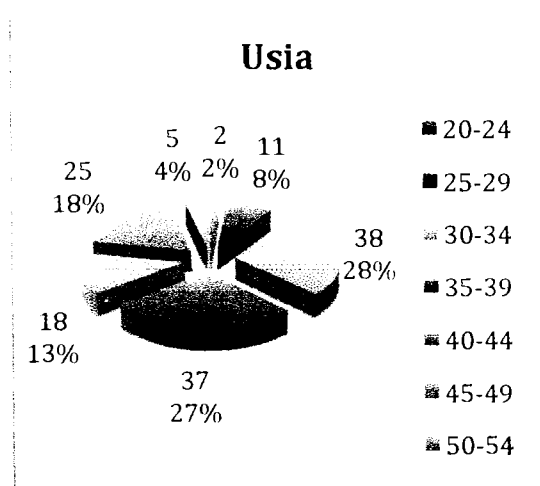
10	Lokasi Keluarga	10.1 Tembagapura	20	15%
		10.2 Timika	29	21%
		10.3 Papua	6	4%
		10.4 Non Papua	81	60%

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden pada penelitian ini terdiri dari 96% laki-laki dan 4% perempuan.



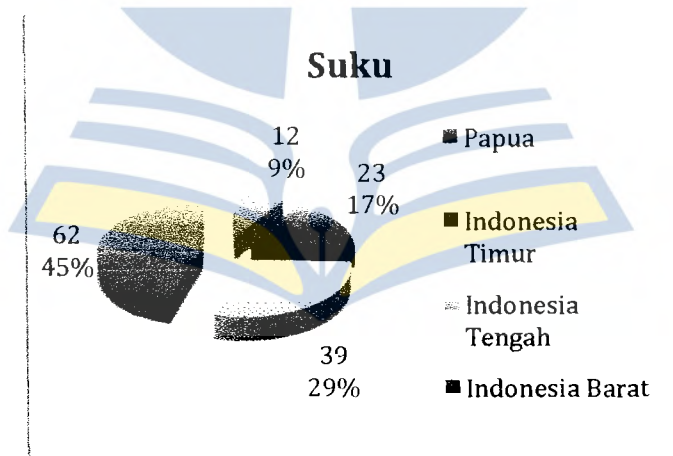
**Gambar 4.1.** Pembagian responden berdasarkan jenis kelamin.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 30 sampai 34 tahun dengan persentase sebesar 28%, kemudian diikuti oleh responden dengan usia 35 sampai 39 tahun dengan persentase sebesar 27%. Kemudian diikuti oleh responden dengan rentang usia antara 45 sampai dengan 49 tahun dengan persentase sebesar 18%, lalu responden dengan usia 40 sampai 44 tahun dengan persentase sebesar 13%. Kemudian diikuti oleh responden dengan usia 25 sampai 29 tahun sebanyak 8%, diikuti dengan responden rentang usia 50 sampai 54 tahun sebanyak 4% dan yang terakhir adalah rentang usia 20 sampai 24 tahun dengan persentase sebesar 2%.



**Gambar 4.2.** Pembagian responden berdasarkan usia.

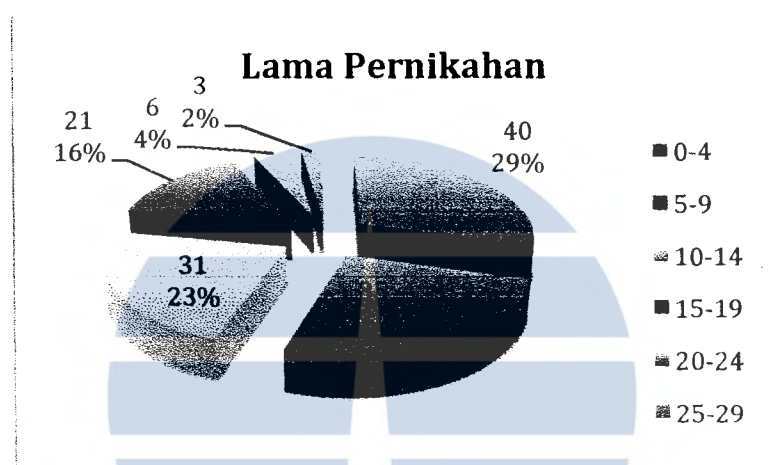
Berdasarkan suku, responden terbanyak yang berpartisipasi dalam penelitian utama berasal dari daerah di Indonesia Barat sebesar 45% dari keseluruhan jumlah responden, diikuti oleh responden yang berasal dari Indonesia Tengah sebanyak 29%, dari Indonesia Timur sebesar 17% dan dari Papua sebanyak 9% dari keseluruhan responden.



**Gambar 4.3.** Pembagian responden berdasarkan latar belakang suku.

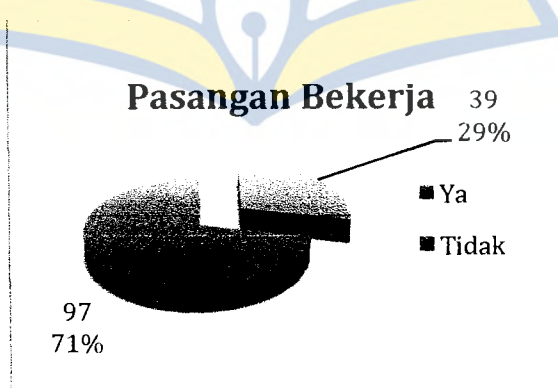
Berdasarkan lama pernikahan, sebagian besar responden sebanyak 29% telah menikah selama 0 sampai 4 tahun, disusul oleh responden dengan usia pernikahan antara 5 sampai 9 tahun sebanyak 26%, lalu responden dengan usia

pernikahan 10 sampai 14 tahun sebanyak 23% dari keseluruhan jumlah responden. Kemudian diikuti oleh responden dengan usia pernikahan 15 sampai 19 tahun dengan persentase sebesar 16%, lalu responden dengan usia pernikahan 20 sampai 24 tahun sebesar 4%, dan yang terakhir adalah responden dengan usia pernikahan 25 sampai 29 tahun dengan persentase sebesar 2% dari keseluruhan jumlah responden.



**Gambar 4.4.** Pembagian responden berdasarkan lama pernikahan.

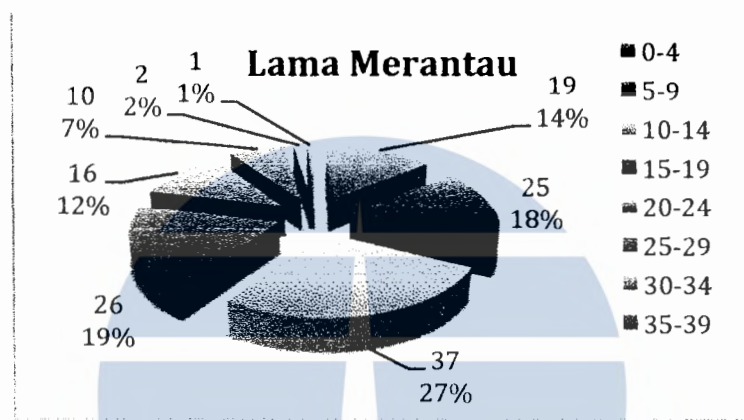
Sebagian besar responden yaitu 71% memiliki pasangan yang tidak bekerja dan 29% lainnya memiliki pasangan yang bekerja.



**Gambar 4.5.** Pembagian responden berdasarkan pasangan apakah bekerja atau tidak.

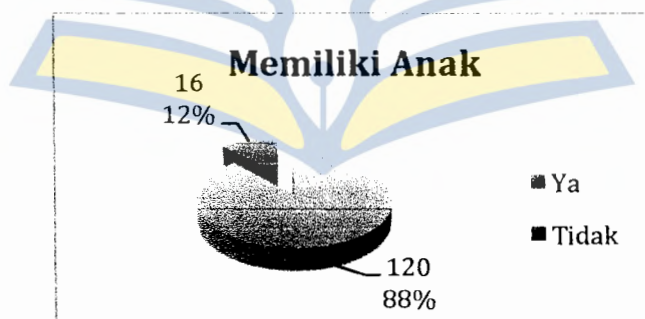


Sebanyak 27% responden telah merantau selama 10 sampai 14 tahun, disusul dengan 19% merantau selama 15 sampai 19 tahun, 18% merantau selama 5 sampai 9 tahun. 14% responden merantau selama 0 sampai 4 tahun, 12% merantau selama 20 sampai 24 tahun, 7% merantau selama 25 sampai 29 tahun, 2% merantau selama 30 sampai 34 tahun dan terakhir sebanyak 1% telah merantau selama 35 sampai 39 tahun.



**Gambar 4.6.** Pembagian responden berdasarkan lama merantau.

Sebagian besar responden dengan persentase sebesar 88% telah memiliki anak, dan 12% responden belum memiliki anak.



**Gambar 4.7.** Pembagian responden berdasarkan memiliki anak atau tidak.

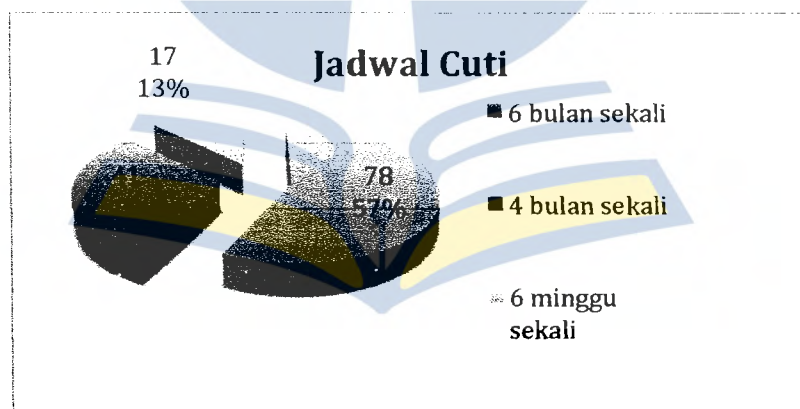
Sebagian besar responden sebanyak 62% dari keseluruhan jumlah responden memiliki anak bungsu (termuda) usia 0 sampai 4 tahun. Disusul oleh 19% responden yang memiliki anak bungsu dengan usia 5 sampai 9 tahun,

kemudian 16% responden dengan anak bungsu usia 10-14. Lalu 2% responden memiliki anak bungsu berusia 15 sampai 19 tahun dan 1% responden memiliki anak bungsu berusia 20-24 tahun.



**Gambar 4.8.** Pembagian responden berdasarkan usia anak bungsu.

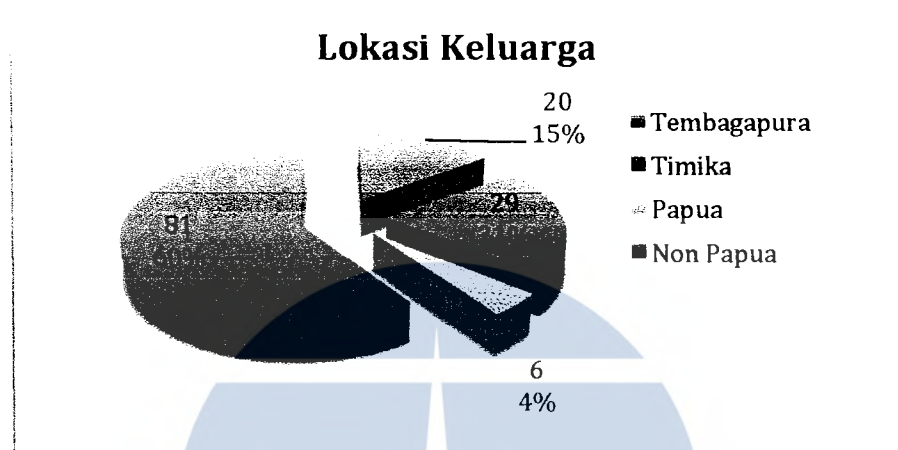
Berdasarkan jadwal (rooster) cuti sebagian besar responden sebanyak 57% menjalani jadwal cuti 6 bulan sekali, 30% responden menjalani jadwal cuti setiap 4 bulan sekali dan 13% dari keseluruhan responden berjadwal cuti setiap 6 minggu sekali.



**Gambar 4.9.** Pembagian responden berdasarkan jadwal cuti.

Berdasarkan lokasi keluarga inti (istri/ suami dan anak) 60% dari responden memiliki keluarga inti yang tinggal di luar Papua, lalu sebanyak 21% responden memiliki keluarga inti yang tinggal di Timika. Sebanyak 20% memiliki

bagian dari keluarga besar yang tinggal di daerah target penelitian yaitu Tembagapura namun keluarga inti tinggal di luar Papua, dan 4% dari responden memiliki keluarga inti yang bertempat tinggal di Papua tapi di luar area kerja PT. Freeport Indonesia.



**Gambar 4.10.** Pembagian responden berdasarkan lokasi tempat tinggal keluarga.

#### IV.B.2. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap butir pertanyaan kuesioner mendapatkan frekuensi jawaban yang beragam persentasenya. Dari persentase ini dapat dilihat kecenderungan responden terhadap butir pertanyaan yang diajukan.

**Tabel 4.21.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Semangat.

Butir	<i>Mean</i>	Indeks
V1	5,18	
V2	5,28	
V3	5,25	
V4	5,24	
V5	5,42	
<b>Variabel Semangat</b>	<b>5,27</b>	<b>85,44%</b>

Untuk variabel semangat kerja, didapatkan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sebesar 5,27 yang menyatakan bahwa jawaban responden antara



“Setuju” dan “Sangat Setuju”. *Mean* tersebut jika dihitung indeksnya maka akan menghasilkan nilai 85,44% yang merupakan nilai tinggi di atas nilai kritis 70%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT. Freeport di Tembagapura merasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat diterima karena adanya faktor merantau, yang mana pada tahap eksplorasi penelitian terungkap bahwa peserta menyatakan keputusan mereka untuk merantau menandakan adanya semangat yang tinggi untuk meningkatkan taraf hidup. Semangat untuk memperbaiki hidup ini lalu termanifestasi menjadi apa yang dipandang oleh para peserta tahap eksplorasi sebagai semangat kerja.

**Tabel 4.22.** Nilai *Mean* dan Indeks Dimensi *Time-based Work-to-Family Conflict*.

Butir	Mean	Indeks
V6	4,30	
V7	4,55	
V8	4,89	
V9	4,74	
V10	4,31	
V11	3,71	
V12	3,85	
<b>Variabel TB WFC</b>	<b>4,34</b>	<b>66,72%</b>

Untuk dimensi *time-based work-family conflict* didapatkan nilai *mean* 4,34 dan indeks sebesar 66,72%. Berdasarkan hasil index yang mendekati nilai kritis 70% tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT.Freeport di Tembagapura merasakan adanya *work-to-family conflict* dalam diri mereka. Berdasarkan dimensi konflik berdasar waktu, mereka merasa waktu yang dihabiskan untuk bekerja merantau mengurangi waktu yang idealnya dihabiskan untuk bersama keluarga di kampung halaman. Pada orangtua (dalam penelitian ini berjumlah 88% dari keseluruhan responden) berkurangnya waktu bersama anak karena harus merantau dapat mengakibatkan pola asuh yang kurang membangun pada

perkembangan emosional anak (Rizqi 2013), dan dalam tahap eksplorasi terungkap bahwa salah satu peserta diskusi kelompok fokus mengalami sendiri hal ini, di mana ia merasa kurang berhasil dalam membesarkan anaknya sesuai dengan keinginannya karena kurangnya waktu dalam mendidik anak secara langsung (*first-hand*).

**Tabel 4.23.** Nilai *Mean* dan Indeks Dimensi *Strain-based Work-to-Family Conflict*.

Butir	Mean	Indeks
V13	3,76	
V14	3,94	
V15	3,36	
V16	4,39	
V17	4,60	
V18	3,16	
V19	2,74	
V20	4,84	
<b>Variabel SB WFC</b>	<b>3,85</b>	<b>57%</b>

Untuk dimensi *strain-based work-to-family conflict* nilai *mean* yang didapatkan adalah sebesar 3,85 dengan indeks sebesar 57%. Angka ini relatif masih belum mendekati nilai kritis 70% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik yang berasal dari *work-to-family conflict* pada dimensi *strain-based conflict* kurang dirasakan oleh responden penelitian. Hal ini senada dengan penelitian sebelumnya oleh Sariati dan Martin (2003) yang menemukan bahwa pada perantau di Singapura, didapatkan kesediaan untuk menukar pekerjaannya dengan pekerjaan yang lain yang berimbalan lebih rendah asalkan dapat berkumpul dengan keluarga, meskipun di saat yang sama mereka tidak merasakan adanya konflik yang muncul di keluarga yang berasal dari rasa tidak mampu untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan (*strain-based conflict*)

**Tabel 4.24.** Nilai *Mean* dan Indeks Dimensi *Time-based Family-to-Work Conflict*

Butir	Mean	Indeks
V21	3,13	
V22	3,24	
V23	2,90	
V24	3,11	
V25	3,57	
<b>Variabel TB FWC</b>	<b>3,19</b>	<b>43,76%</b>

Untuk dimensi *time-based family-to-work conflict* nilai *mean* yang didapatkan adalah sebesar 3,19 dan indeks sebesar 43,76%. Nilai yang berada di kuadran tengah ini menyatakan bahwa karyawan PT. Freeport Indonesia di Tembagapura tidak terlalu merasakan adanya *family-to-work conflict* dalam dimensi konflik berdasarkan waktu. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa para responden penelitian tidak membiarkan penyelesaian masalah keluarga menyita waktu dalam bekerja. Hal senada juga terungkap pada penelitian Sariati dan Martin (2003) yang diadakan pada para pekerja perantau di Singapura, yaitu para pekerja tersebut tidak membiarkan kehidupan berkeluarga mengganggu alokasi waktu dalam kehidupan bekerja.

Hasil perhitungan ini bagaimana pun bertentangan dengan pengamatan sebelumnya di lokasi penelitian di mana sering terdengar adanya karyawan yang mengambil cuti mendadak atau absen dikarenakan “alasan keluarga”; dua hal yang memicu ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian atas variabel *work-family conflict*. Dari sisi kelemahan penelitian, pertentangan ini dapat saja muncul akibat dari *wording* pertanyaan yang normatif atau secara tidak disengaja cenderung mengarahkan kepada respon negatif atau respon dengan nilai rendah.



**Tabel 4.25.** Nilai *Mean* dan Indeks Dimensi *Strain-based Family-to-Work Conflict*

Butir	Mean	Indeks
V26	2,65	
V27	2,38	
V28	2,26	
V29	2,65	
V30	5,02	
V31	4,23	
<b>Variabel SB FWC</b>	<b>3,20</b>	<b>44%</b>

Untuk dimensi *strain-based family-to-work conflict* nilai *mean* dan indeks yang didapatkan juga tergolong rendah, yaitu sebesar 3,20 dan 44%. Kedua nilai ini hampir mirip dengan nilai yang didapatkan untuk *family-to-work conflict* dalam dimensi konflik berdasarkan waktu. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa responden penelitian tidak merasa pencapaiannya dalam bekerja terganggu oleh pemenuhan tanggung jawabnya di kehidupan berkeluarganya. Hal ini dapat dimengerti ketika sebagian besar responden penelitian adalah laki-laki dengan pasangan yang tidak bekerja, sehingga mereka merasa ada sang istri yang bisa secara hampir penuh mengemban tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan rumah tangga beserta seluruh aspeknya di kampung halaman, sehingga sebagai suami para responden merasa mampu untuk tetap fokus pada pekerjaannya.

**Tabel 4.26.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Sikap Terhadap Merantau

Butir	Mean	Indeks
V32	5,29	
V33	4,82	
V34	4,46	
V35	4,71	
V36	4,04	
<b>Variabel Sikap</b>	<b>4,66</b>	<b>73,24%</b>

Hasil perhitungan *mean* dan indeks atas konstruk sikap terhadap merantau menunjukkan angka yang tinggi (lebih dari nilai kritis 70%) dengan jawaban responden terbanyak adalah “Setuju”. Tingginya kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa para responden meyakini bahwa merantau akan memberi hasil yang terbaik bagi mereka. Hal ini senada dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa merantau bagi masyarakat Indonesia masih dianggap sebagai cara untuk meraih kesuksesan (Widya sebagaimana dikutip dalam Anggraini). Tidak hanya akan memberi hasil yang terbaik dalam segi ekonomi, merantau sebagai salah satu bentuk dari budaya kerja juga meliputi aspek aktualisasi diri dan pembangunan identitas (Roikan, 2013), di mana perantau yang berhasil akan dipandang sebagai individu yang lebih percaya diri dan mandiri (Widya sebagaimana dikutip dalam Anggraini).

**Tabel 4.27.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Norma

Butir	<i>Mean</i>	Indeks
V37	4,01	
V38	4,13	
V39	4,93	
V40	5,11	
<b>Variabel Norma</b>	<b>4,54</b>	<b>70,88%</b>

Dari tabel frekuensi variabel Norma seputar merantau di atas, dapat dilihat bahwa nilai *mean* dan indeks yang didapatkan adalah lebih besar dari nilai kritis indeks 70%. Nilai tersebut menyatakan bahwa bagi para responden, merantau sudah menjadi sesuatu yang jamak atau biasa karena keluarga, kawan dan rekan kerja mereka juga adalah perantau. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa merantau telah menjadi budaya hidup banyak orang di Indonesia: setiap suku bangsa di Indonesia memiliki budaya merantau seperti

suku Jawa, Bugis, Madura dan Mingkabau (Marta, 2014). Sebanyak 45% responden penelitian ini memang berasal dari suku di Indonesia barat, dan 29% dari suku di Indonesia tengah sehingga secara antropologis mereka telah akrab dengan perilaku merantau. .

**Tabel 4.28.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Kendali

Butir	<i>Mean</i>	Indeks
V41	4,75	
V42	3,46	
V43	3,21	
V44	4,09	
V45	3,35	
<b>Variabel Kendali</b>	<b>3,77</b>	<b>55,44%</b>

Untuk konstruk kendali terhadap merantau didapatkan nilai *mean* sebesar 3,77 dan indeks sebesar 55,44%. Dapat dilihat bahwa tingkat kekuatan variabel kendali terhadap merantau tidak terlalu kuat (*loose control*) karena nilai indeks yang tidak mendekati nilai kritis indeks sebesar 70% dan hal ini menunjukkan bahwa persepsi akan kendali menempati posisi dengan respon yang terendah berkaitan dengan konsep merantau pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa para responden tidak memandang kendali atas merantau (dalam penelitian ini diterjemahkan menjadi instrumen penelitian yang mencakup fasilitas komunikasi dan jatah cuti) sebagai sesuatu yang cukup kuat dalam mempengaruhi pilihan untuk merantau itu sendiri. Ketika karyawan memandang bahwa merantau adalah pilihan yang harus diambil, maka mereka akan tetap merantau meskipun menemui beberapa kendala atau bahkan dipermudah dalam pelaksanaannya.



### IV.B.3. Analisa Faktor

Penulis melakukan uji validitas (uji keakuratan) terhadap 45 butir pertanyaan indikator konstruk. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode factor analysis yang pengujiannya berdasarkan parameter-parameter antara lain Kaiser-Mayer-Olkin (KMO), *anti-image matrices*, dan *factor loading* pada *component matrix*.

**Tabel 4.29.** Hasil Analisa Faktor Variabel Semangat Kerja Karyawan.

KMO MSA = 0,776 Sig. = 0,000		
Butir	<i>Anti Image MSA</i>	<i>Faktor Loading</i>
V1	0,752	0,779
V2	0,759	0,829
V3	0,758	0,841
V4	0,765	0,848
V5	0,915	0,675

Nilai MSA yang diperoleh butir pertanyaan V1 sampai dengan V5 adalah sebesar 0,776, memenuhi syarat minimal 0,5 untuk nilai KMO MSA, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan cukup berkorelasi secara keseluruhan dan memenuhi syarat untuk disertakan ke dalam analisis faktor. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menandakan bahwa semua butir V1 sampai dengan V5 memenuhi syarat signifikansi karena bernilai di bawah 005. Nilai faktor masing-masing butir pertanyaan berada di atas 0,5 dan ini memenuhi syarat, menandakan bahwa butir pertanyaan V1 sampai dengan V5 menuju arah yang sama yaitu mengukur konstruk semangat kerja.

**Tabel 4.30** Hasil Analisa Faktor Variabel *Time-based Work-to-Family Conflict*.

<b>KMO MSA = 0,781</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Anti Image MSA</b>	<b>Faktor Loading</b>
V6	0,722	0,605
V7	0,741	0,791
V8	0,820	0,761
V9	0,788	0,635
V10	0,771	0,806
V11	0,767	0,663
V12	0,878	0,694

Nilai MSA yang diperoleh butir pertanyaan V6 sampai dengan V12 adalah sebesar 0,781, memenuhi syarat minimal 0,5 untuk nilai KMO MSA, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan cukup berkorelasi secara keseluruhan dan memenuhi syarat untuk disertakan ke dalam analisa faktor. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menandakan bahwa semua butir V6 sampai dengan V12 memenuhi syarat signifikansi karena bernilai di bawah 005. Nilai faktor masing-masing butir pertanyaan berada di atas 0,5 dan ini memenuhi syarat dan menunjukkan bahwa indikator V6 sampai dengan V12 menuju ke arah yang sama yaitu mengukur konstruk dimensi *time-based work-to-family conflict*.

**Tabel 4.31.** Hasil Analisa Faktor Variabel *Strain-based Work-to-Family Conflict*.

<b>KMO MSA = 0,843</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Anti Image MSA</b>	<b>Faktor Loading</b>
V13	0,872	0,781
V14	0,853	0,795
V15	0,887	0,815
V16	0,848	0,723
V17	0,861	0,656
V18	0,784	0,701
V19	0,798	0,688
V20	0,657	0,146

Nilai MSA yang diperoleh butir pertanyaan V13 sampai dengan V20 adalah sebesar 0,843, memenuhi syarat minimal 0,5 untuk nilai KMO MSA, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan cukup berkorelasi secara keseluruhan dan memenuhi syarat untuk disertakan ke dalam analisa faktor. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menandakan bahwa semua butir V1 sampai dengan V5 memenuhi syarat signifikansi karena bernilai di bawah 005. Nilai faktor masing-masing butir pertanyaan berada di atas 0,5 dan ini memenuhi syarat dan menunjukkan bahwa indikator V6 sampai dengan V12 menuju ke arah yang sama yaitu mengukur konstruk dimensi *strain-based work-to-family conflict*.

**Tabel 4.32.** Hasil Analisa Faktor Variabel *Time-based Family-to-Work Conflict*.

KMO MSA = 0,760 Sig. = 0,000		
Butir	<i>Anti Image MSA</i>	Faktor <i>Loading</i>
V21	0,793	0,764
V22	0,804	0,737
V23	0,722	0,849
V24	0,767	0,726
V25	0,600	0,259

Nilai MSA yang diperoleh butir pertanyaan V21 sampai dengan V25 adalah sebesar 0,760, memenuhi syarat minimal 0,5 untuk nilai KMO MSA, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan cukup berkorelasi secara keseluruhan dan memenuhi syarat untuk disertakan ke dalam analisa faktor. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menandakan bahwa semua butir V21 sampai dengan V25 memenuhi syarat signifikansi karena bernilai di bawah 005. Nilai faktor butir pertanyaan V21, V22, V23 dan V24 berada di atas 0,5 dan ini memenuhi syarat dan menunjukkan bahwa indikator V21 sampai dengan V24



menuju ke arah yang sama yaitu mengukur konstruk dimensi *time-based family-to-work conflict*.

**Tabel 4.33.** Hasil Analisa Faktor Variabel *Strain-based Family-to-Work Conflict*.

<b>KMO MSA = 0,654</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b><i>Anti Image MSA</i></b>	<b>Faktor Loading</b>
V26	0,678	0,818
V27	0,616	0,771
V28	0,721	0,716
V29	0,684	0,544
V30	0,578	0,245
V31	0,616	0,384

Nilai MSA yang diperoleh butir pertanyaan V26 sampai dengan V31 adalah sebesar 0,654, memenuhi syarat minimal 0,5 untuk nilai KMO MSA, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan cukup berkorelasi secara keseluruhan dan memenuhi syarat untuk disertakan ke dalam analisa faktor. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menandakan bahwa semua butir V26 sampai dengan V31 memenuhi syarat signifikansi karena bernilai di bawah 005. Nilai faktor butir pertanyaan V26, V27, V28, V29 dan V30 berada di atas 0,5 dan ini memenuhi syarat dan menunjukkan bahwa indikator V26 sampai dengan V30 menuju ke arah yang sama yaitu mengukur konstruk dimensi *strain-based family-to-work conflict*.

**Tabel 4.34.** Hasil Analisa Faktor Variabel Sikap Terhadap Merantau.

<b>KMO MSA = 0,748</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b><i>Anti Image MSA</i></b>	<b>Faktor Loading</b>
V32	0,881	0,559
V33	0,741	0,762
V34	0,736	0,776
V35	0,682	0,867
V36	0,862	0,656

Nilai MSA yang diperoleh butir pertanyaan V32 sampai dengan V36 adalah sebesar 0,748, memenuhi syarat minimal 0,5 untuk nilai KMO MSA, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan cukup berkorelasi secara keseluruhan dan memenuhi syarat untuk disertakan ke dalam analisa faktor. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menandakan bahwa semua butir V32 sampai dengan V36 memenuhi syarat signifikansi karena bernilai di bawah 005. Nilai faktor masing-masing butir pertanyaan berada di atas 0,5 dan ini memenuhi syarat dan menunjukkan bahwa indikator V32 sampai dengan V36 menuju ke arah yang sama yaitu mengukur konstruk sikap terhadap merantau.

**Tabel 4.35.** Hasil Analisa Faktor Variabel Norma.

<b>KMO MSA = 0,566</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b><i>Anti Image MSA</i></b>	<b><i>Faktor Loading</i></b>
V37	0,545	0,821
V38	0,543	0,843
V39	0,719	0,453
V40	0,788	0,377

Nilai MSA yang diperoleh butir pertanyaan V37 sampai dengan V40 adalah sebesar 0,566, memenuhi syarat minimal 0,5 untuk nilai KMO MSA, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan cukup berkorelasi secara keseluruhan dan memenuhi syarat untuk disertakan ke dalam analisa faktor. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menandakan bahwa semua butir V37 sampai dengan V40 memenuhi syarat signifikansi karena bernilai di bawah 005. Nilai faktor butir pertanyaan V37 dan V38 berada di atas 0,5 dan ini memenuhi syarat dan menunjukkan bahwa indikator V37 dan V38 menuju ke arah yang sama yaitu mengukur konstruk dimensi *time-based work-to-family conflict*.

**Tabel 4.36.** Hasil Analisa Faktor Variabel Kendali.

<b>KMO MSA = 0,504</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Anti Image MSA</b>	<b>Faktor Loading</b>
V41	0,585	0,333
V42	0,643	0,338
V43	0,500	0,841
V44	0,496	0,695
V45	0,335	-0,065

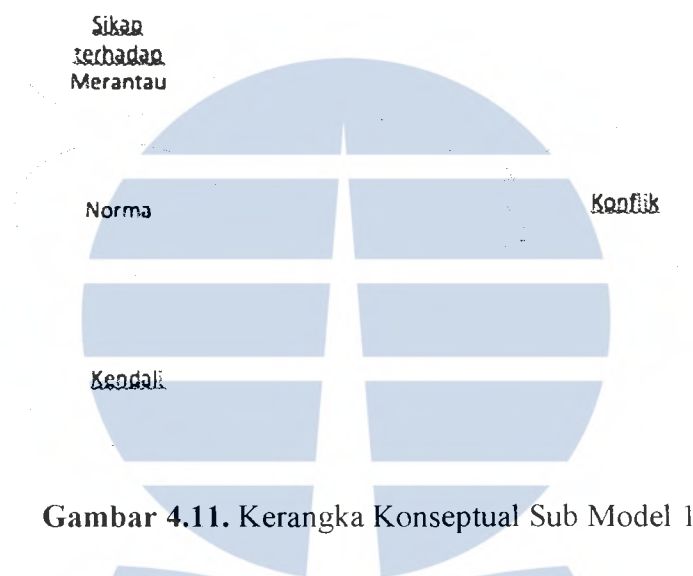
Nilai MSA yang diperoleh butir pertanyaan V41 sampai dengan V45 adalah sebesar 0,504, memenuhi syarat minimal 0,5 untuk nilai KMO MSA, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan cukup berkorelasi secara keseluruhan dan memenuhi syarat untuk disertakan ke dalam analisa faktor. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menandakan bahwa semua butir V41 sampai dengan V45 memenuhi syarat signifikansi karena bernilai di bawah 005. Nilai faktor butir pertanyaan V43 dan V44 berada di atas 0,5 dan ini memenuhi syarat dan menunjukkan bahwa indikator V43 dan V44 menuju ke arah yang sama yaitu mengukur konstruk kendali yang mempersulit atau mempermudah merantau.

#### **IV.B.4. Uji Asumsi Klasik**

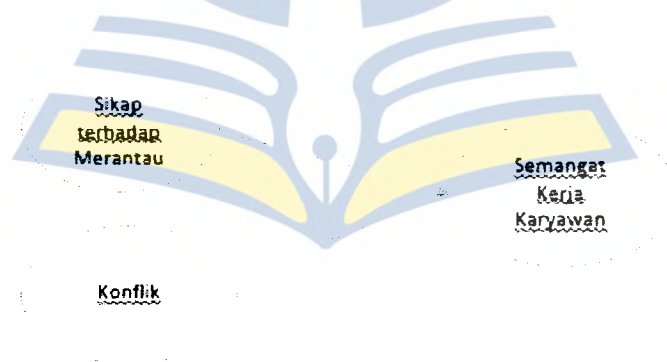
Untuk menjalani uji atas hubungan antar variabel, penulis menggunakan program statistik SPSS yang mana analisa antar variabel hanya dapat dilakukan antar variable eksogen dan endogen. Dengan demikian maka dari *framework* penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dilakukan pemecahan *framework* (model) menjadi 2 (dua) sub model yang terdiri hanya dari variabel eksogen dan endogen.



Pada sub model pertama variabel eksogen (variabel independen) terdiri dari sikap terhadap merantau, norma subjektif dan kendali seputar merantau. Variabel endogen (variabel dependen) terdiri dari konflik. Pada sub model kedua variabel eksogen terdiri dari sikap terhadap merantau dan konflik, dengan semangat kerja karyawan sebagai variabel endogen. Sub model pertama dapat dilihat pada gambar 4.11 dan sub model kedua dapat dilihat pada gambar 4.12.



Gambar 4.11. Kerangka Konseptual Sub Model 1



Gambar 4.12. Kerangka Konseptual Sub Model 2

#### IV.B.4.a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat hubungan yang linear sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linear yang digunakan (Nuraisyah, 2013). Jika terdapat korelasi yang kuat maka hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen menjadi terganggu diakibatkan terjadinya multikolinieritas antar variabel. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Menurut Situmorang dan Luthfi (sebagaimana dikutip dalam Nuraisyah, 2013) jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang apabila lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.37.** Kolinieritas Sub Model 1.

	Tolerance	VIF
f_sikap	,867	1,154
f_norma	,939	1,065
f_kendali	,888	1,126

Dari hasil uji multikolinieritas terhadap variabel sikap terhadap merantau, norma subjektif dan kendali atas merantau dapat dilihat bahwa variabel norma (subjektif) memiliki nilai VIF yang terendah yaitu 1,065 (di bawah 10) dibanding dengan variabel sikap (terhadap merantau) dan kendali (atas merantau) yang masing-masing memperoleh nilai VIF sebesar 1,154 dan 1,126. Nilai *tolerance* variabel norma (subjektif) adalah sebesar 0,939 (mendekati 1), nilai *tolerance* variabel sikap (terhadap merantau) dan kendali (atas merantau) masing-masing sebesar 0,867 dan 0,888, juga mendekati 1. Dari nilai VIF dan *tolerance* ketiga variabel itu dapat diketahui tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.38.** Kolinieritas Sub Model 2.

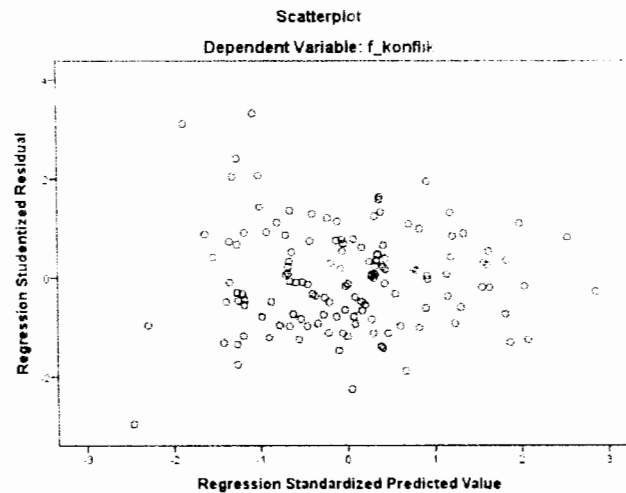
	Tolerance	VIF
f_konflik	1,000	1,000
f_sikap	1,000	1,000

Dari hasil uji multikolinieritas terhadap variabel konflik dan sikap (terhadap merantau) dapat dilihat bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF yang 1 sempurna. Demikian halnya pula dengan nilai *tolerance* kedua variabel tersebut. Dari nilai VIF dan *tolerance* kedua variabel itu dapat diketahui tidak terjadi multikolinieritas.

#### **IV.B.4.b. Uji Heteroskedastisitas**

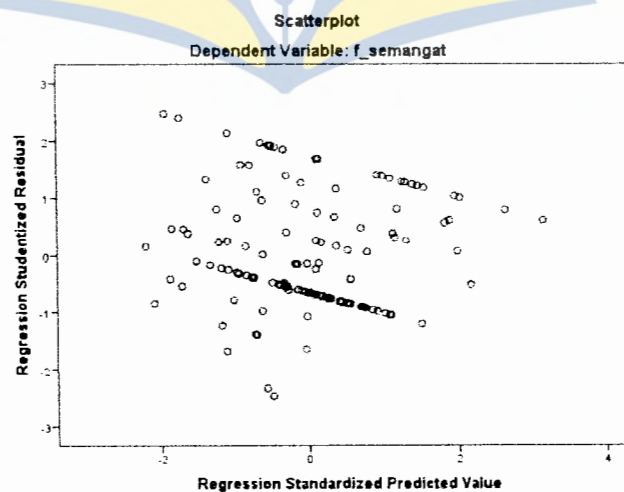
Pada Gambar 4.13 grafik *scatterplot* di bawah ini terlihat titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, dan sebaran terjadi baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti yang terjadi adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada sub model 1. Dengan demikian maka sub model regresi 1 layak dipakai untuk memprediksi konflik berdasarkan masukan variabel independen sikap (terhadap merantau), norma subjektif dan kendali (atas merantau).





**Gambar 4.13.** *Scatter Plot* Sub Model 1

Berdasarkan Gambar 4.14 grafik *scatterplot* di bawah ini terlihat titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, dan meskipun terlihat membentuk garis tapi sebaran titik-titik terjadi baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti yang terjadi adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada sub model 1. Dengan demikian maka sub model regresi 1 layak dipakai untuk memprediksi semangat (kerja) berdasarkan masukan variabel independen sikap (terhadap merantau) dan konflik.



**Gambar 4.14.** *Scatter Plot* Sub Model 2

#### IV.B.5. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa ini dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel dalam sebuah model regresi linear yang digunakan. Program statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS di mana proses analisa untuk sebuah model regresi dapat dilakukan pada model dengan satu tingkatan, sehingga kerangka (*framework*) konseptual penelitian yang memiliki beberapa tingkatan akan dibagi menjadi 2 (dua) sub model satu tingkatan agar dapat dilakukan analisa regresi. Langkah ini telah dilakukan ketika menjalankan proses uji asumsi klasik pada sub bab di atas. Kerangka konseptual secara keseluruhan dapat dilihat pada Gambar 2.3 dan sub model dapat dilihat pada Gambar 4.11 dan Gambar 4.12.

Kerangka konseptual penelitian pada Gambar 2.3 menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 (\alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_3) + \beta_2 X_1 \quad (5)$$

di mana:

Y = semangat kerja karyawan

$Y_1$  = konflik

$\alpha_i$  = konstanta

$\beta_i$  = koefisien parameter ke-*i*

$X_1$  = sikap terhadap bekerja merantau

$X_2$  = norma subjektif

$X_3$  = kendali perilaku

Untuk menjalankan proses perhitungan analisa regresi linear dengan menggunakan program SPSS maka persamaan regresi berganda di atas dapat dipecah menjadi 2 (dua) persamaan regresi:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 Y_1 + \beta_2 X_1 \quad (3)$$

$$Y_1 = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_3 \quad (4)$$

Keseluruhan persamaan regresi yang disebutkan di atas dijelaskan pada Bab 3 Metodologi Penelitian, dan penomoran persamaan regresi menggunakan penomoran rumus yang telah digunakan sebelumnya.

**Tabel 4.39.** Hasil Regresi Linear Sub Model 1 - *model summary*

R	R Square	Adjusted R Square
0,115	0,013	-0,009

Pada Tabel 4.39 dapat dilihat nilai korelasi R adalah sebesar 0,115, sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi antara variabel eksogen yaitu sikap (terhadap merantau), norma (subjektif) dan kendali (atas merantau) dengan variabel endogen konflik adalah tidak kuat atau lemah. Definisi kuat diperoleh dengan nilai korelasi R di atas 0,5 (Santoso, 2014). Untuk nilai *R Square* atau koefisien determinasi dihasilkan nilai 0,013. Namun demikian dikarenakan nilai *R Square* digunakan untuk dua variabel maka untuk sub model 1 dimana terdapat 4 variabel maka digunakanlah nilai *Adjusted R Square*. Nilai *Adjusted R Square* untuk sub model 1 bernilai -0,009. Secara besaran, nilai *Adjusted R Square* lebih kecil dari nilai *R Square* yang mana hal ini sesuai (Santoso, 2014), namun nilainya yang negatif mengindikasikan korelasi yang negatif antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Hal ini berarti 9% variasi dari konflik bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel eksogen secara negatif. Sebagian bear

variasi yang dapat menjelaskan variasi konflik sebesar 91% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.40.** Hasil Regresi Linear Sub Model 1 - ANOVA

	df	F	Sig.
Regression	3	0,589	0,623
Residual	132		
Total	135		

Pada Tabel 4.40 uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 0,589 dengan tingkat signifikansi 0,623. Karena probabilitas (0,623) jauh lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak bisa dipakai untuk memprediksi konflik (Santoso, 2014). Atau bisa dikatakan, bahwa sikap (terhadap merantau), norma subjektif dan kendali (atas merantau) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap konflik.

**Tabel 4.41.** Hasil Regresi Linear Sub Model 1 - Koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B			
(Constant)	-3,041E-17		0,000	1,000
f_sikap	0,030		0,319	0,750
f_norma	-0,058		-0,647	0,519
f_kendali	-0,099		-1,077	0,283

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen konflik dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi yang dapat dilihat pada Tabel 4.41 di atas. Apabila nilai signifikansi (Sig.) berada di bawah nilai 0,05 maka variabel eksogen yang bersangkutan mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen. Dari data yang tercantum pada Tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel eksogen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu 0,750 untuk variabel sikap (terhadap merantau),



0,519 untuk variabel norma subjektif dan 0,283 untuk variabel kendali (atas merantau). Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel eksogen tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen konflik.

Ketiga variabel eksogen tersebut memiliki nilai koefisien regresi yang sangat kecil. Nilai koefisien regresi untuk variabel sikap (terhadap merantau) adalah sebesar 0,030, yang berarti bahwa setiap penambahan sikap sebesar satu satuan maka akan meningkatkan konflik sebesar 0,03 satuan. Nilai koefisien regresi untuk variabel norma adalah sebesar -0,058, yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan norma (subjektif) maka akan mengurangi (karena adanya tanda “-“) konflik sebesar 0,058 satuan. Variabel kendali (atas merantau) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,099, yang berarti bahwa setiap penambahan kendali sebesar satu satuan maka akan mengurangi (karena adanya tanda “-“) konflik sebesar 0,099 satuan.

Jika nilai konstanta dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel eksogen dimasukkan ke dalam persamaan (4) yang telah disebutkan sebelumnya, maka persamaan regresi (4) akan menjadi:

$$Y_1 = -3,041 \times 10^{-17} + 0,030 X_1 - 0,058 X_2 - 0,099 X_3 \quad (6)$$

di mana:

$Y_1$  = konflik

$\alpha_i$  = konstanta

$X_1$  = sikap terhadap bekerja merantau

$X_2$  = norma subjektif

$X_3$  = kendali perilaku

Nilai konstanta yang sangat kecil selaras dengan nilai signifikansi 1,0, di atas 0,05. Dari persamaan (6) di atas dapat ditarik kesimpulan:

1. Apabila tidak ada perubahan pada semua variabel eksogen, maka perubahan yang terjadi pada variabel endogen  $Y_1$  konflik akan sangat kecil.
2. Apabila hanya variabel eksogen  $X_1$  yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_1$  akan mengalami peningkatan sebesar 0,030 satuan.
3. Apabila hanya variabel eksogen  $X_2$  yang berubah sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_1$  akan mengalami pengurangan sebesar 0,058 satuan.
4. Apabila hanya variabel eksogen yang berubah sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_1$  akan mengalami pengurangan sebesar 0,099 satuan.
5. Apabila masing-masing variabel eksogen mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_1$  akan mengalami pengurangan sebesar 0,127 satuan.

**Tabel 4.42.** Hasil Regresi Linear Sub Model 2 - *model summary*

R	R Square	Adjusted R Square
0,343	0,118	0,104

Pada Tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi R adalah sebesar 0,343. Nilai ini di bawah nilai 0,5, standar kekuatan sebuah korelasi, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel eksogen sikap (terhadap merantau) dan konflik dengan variabel endogen semangat kerja adalah tidak kuat atau lemah. Untuk nilai *R Square* atau koefisien determinasi dihasilkan nilai 0,118. Hal ini berarti 11,8% variasi dari semangat kerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel eksogen yaitu sikap (terhadap merantau), norma

subjektif dan kendali (atas merantau) sedangkan sisanya sebesar 89,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.43.** Hasil Regresi Linear Sub Model 2 - ANOVA

	df	F	Sig.
Regression	2	8,861	0,000
Residual	133		
Total	135		

Pada Tabel 4.43 uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 8,861 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi semangat kerja (Santoso, 2014). Pada tahap ini dapat disimpulkan bahwa sikap (terhadap merantau) dan konflik secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja.

**Tabel 4.44.** Hasil Regresi Linear Sub Model 2 - *model summary*

	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B			
(Constant)	-7,592E-17		0,000	1,000
f_konflik	-,181		-2,222	0,028
f_sikap	,289		3,542	0,001

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen semangat kerja dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi yang dapat dilihat pada Tabel 4.44 di atas. Apabila nilai signifikansi (Sig.) berada di bawah nilai 0,05 maka variabel eksogen yang bersangkutan mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen. Dari data yang tercantum pada Tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel eksogen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu 0,028 untuk variabel konflik dan 0,001 untuk variabel sikap (terhadap merantau). Nilai tersebut

menunjukkan bahwa kedua variabel eksogen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen semangat.

Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik adalah sebesar -0,181, yang berarti bahwa setiap penambahan konflik sebesar satu satuan maka akan mengurangi variabel endogen semangat kerja (karena adanya tanda "-") sebesar 0,181 satuan. Nilai koefisien regresi untuk variabel sikap (terhadap merantau) adalah sebesar 0,289, yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan sikap (terhadap merantau) maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,289 satuan.

Jika nilai konstanta dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel eksogen dimasukkan ke dalam persamaan (3) yang telah disebutkan sebelumnya, maka persamaan regresi (3) akan menjadi (yang ditebalkan dan diberi tanda \* adalah merupakan variabel yang signifikan):

$$Y = -7,592E-17 - 0,181Y_1^* + 0,289X_1^* \quad (7)$$

di mana:

Y = semangat kerja karyawan

$\alpha_i$  = konstanta

$Y_1$  = konflik

$X_1$  = sikap (terhadap merantau)

Dari persamaan (6) di atas dapat ditarik kesimpulan:

1. Apabila tidak ada perubahan pada semua variabel eksogen, maka perubahan yang terjadi pada variabel endogen Y semangat kerja akan sangat kecil.



2. Apabila hanya variabel eksogen  $Y_1$  yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y$  akan mengalami penurunan (karena adanya tanda "-") sebesar 0,181 satuan.
3. Apabila hanya variabel eksogen  $X_1$  yang berubah sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0,289 satuan.
4. Apabila masing-masing variabel eksogen mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0,108 satuan.

#### **IV.B.6. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam setiap model regresi sub model 1 dan sub model

2. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan pengujian secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial menggunakan Uji t.

##### **IV.B.6.a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk mengukur signifikansi konstruk secara keseluruhan, untuk mengetahui apakah semua variabel eksogen dalam sub model secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen secara signifikan. Perhitungan Uji F ini dilakukan pada saat melakukan analisa regresi linear dan hasilnya dapat dilihat pada tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Rumusan hipotesa yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , secara bersama-sama variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.

- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , secara bersama-sama variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.

Nilai hasil perhitungan F ( $F_{hitung}$ ) dibandingkan dengan nilai F pada tabel ( $F_{tabel}$ ), menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . dengan kriteria:

- $H_0$  diterima jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau probabilitas ( $sig$ )  $> 0,05$ .
- $H_1$  diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas ( $sig$ )  $\leq 0,05$ .

Untuk mencari  $F_{tabel}$  adalah dengan melihat parameter d.f. (*degree of freedom*), yang mempunyai format penulisan d.f. [numerator (k), denominator (n-k-1)], dimana k adalah jumlah variabel eksogen dan n adalah jumlah responden. Atau jika melihat tabel ANOVA hasil perhitungan SPSS, numerator adalah d.f. untuk *Regression* dan denominator adalah d.f. untuk *Residual*. Tabel probabilitas untuk distribusi F dapat dilihat pada Lampiran 11.

Pada tabel 4.40 yaitu hasil perhitungan ANOVA atas sub model 1 terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,623. Nilai ini jauh lebih besar dari nilai kritis = 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_1$  ditolak dan hipotesis  $H_0$  diterima, yaitu kesemua variabel eksogen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel endogen konflik. Variabel independen sikap (terhadap merantau), norma (subjektif) dan kendali (atas merantau) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen konflik. Untuk melengkapi analisa perhitungan atas nilai F lalu dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Hasil  $F_{hitung}$  berdasarkan Tabel 4.40 adalah sebesar 0,589. Nilai  $F_{tabel}$  untuk sub model 1 yang mempunyai nilai  $\alpha = 0,05$  dan d.f. (3,132) adalah sebesar 2,68. Terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$

atau  $0,589 < 2,68$ , yang berarti bahwa hipotesis  $H_0$  diterima dan hipotesis  $H_1$  ditolak. Dengan demikian maka hasilnya selaras dengan perbandingan nilai signifikansi yang telah dilakukan sebelumnya dan turut memperkuat kesimpulan bahwa keseluruhan variabel eksogen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.

Pada Tabel 4.43 yaitu hasil perhitungan ANOVA atas sub model 2 terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari nilai kritis = 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima, yaitu kesemua variabel eksogen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen konflik. Variabel independen sikap (terhadap merantau) dan konflik secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen semangat kerja. Untuk melengkapi analisa perhitungan atas nilai F lalu dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Hasil  $F_{hitung}$  berdasarkan Tabel 4.43 adalah sebesar 8,861. Nilai  $F_{tabel}$  untuk sub model 2 yang mempunyai nilai  $\alpha = 0,05$  dan d.f. (2,133) adalah sebesar 3,06. Terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  atau  $8,861 > 3,06$ , yang berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka hasilnya selaras dengan perbandingan nilai signifikansi yang telah dilakukan sebelumnya dan turut memperkuat kesimpulan bahwa keseluruhan variabel eksogen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen.

#### IV.B.6.b. Pengujian Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi konsep secara parsial atau per bagian, di mana masing-masing hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen dianalisa untuk mengetahui signifikansinya. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_i = 0$ , secara parsial variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.
- $H_1 : \beta_i \neq 0$ , secara parsial variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.

Pengujiannya dilakukan dengan membandingkan antara nilai hasil perhitungan  $t$  ( $t_{hitung}$ ) terhadap nilai  $t$  pada tabel ( $t_{tabel}$ ), menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan perbandingan tersebut berlaku ketentuan:

- $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$ .
- $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau nilai probabilitas (sig)  $\leq 0,05$ .

Untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  sama dengan mencari  $F_{tabel}$ , yaitu dengan melihat parameter d.f. (*degree of freedom*), yang mempunyai format penulisan d.f. (n-1) dengan n adalah jumlah responden. Tabel probabilitas untuk distribusi t dapat dilihat pada Lampiran 12. Dikarenakan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 136 orang, maka derajat kebebasan untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah d.f. (135) dan didapatkan nilai  $t_{tabel} (135) = 1,656$ . Kalau nilai  $t_{hitung}$  adalah negatif maka dibandingkan dengan negatif dari nilai  $t_{tabel}$ .



Pengujian hipotesis parsial dilakukan terhadap semua hipotesis yang digunakan dalam penelitian berdasarkan pembagian menjadi 2 (dua) buah sub model. Pembagian menjadi sub model sederhana ini untuk mempermudah melakukan analisa regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS yang mempunyai keterbatasan hanya mampu melakukan analisa regresi linier satu tingkatan saja. Pengujian hipotesis ini dilakukan satu per satu untuk masing-masing variabel eksogen pada masing-masing dari kedua sub model yang digunakan, penomoran koefisien korelasi  $\beta$  adalah berdasarkan dari persamaan (3), (4), dan (5).

Untuk kerangka konseptual sub model 1 dalam Gambar 4.11, terdapat 3 (tiga) buah hipotesis, yaitu hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$ . Perhitungan uji t telah dilakukan sewaktu melakukan analisa regresi linier berganda, dan hasilnya yang berupa  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4.41. Analisa ketiga hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 ( $H_1$ ) = Sikap terhadap merantau merupakan prediktor positif terhadap keberadaan *work-family conflict*.

Nilai signifikansi untuk variabel eksogen sikap terhadap merantau terdapat nilai yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05, yaitu sebesar 0,750. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima. Hasil yang sama akan didapatkan juga dengan melakukan perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ , di mana nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 0,319 yang bernilai lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 1,656, yang menyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 1 ditolak atau tidak terbukti dalam

penelitian yang dilakukan, atau dengan kata lain bahwa sikap terhadap merantau tidak mempengaruhi konflik. Meskipun arah hipotesis teori sudah benar yang ditunjukkan dengan nilai koefisien positif, akan tetapi nilainya tidak signifikan.

2. Hipotesis 2 ( $H_2$ ) = Norma subjektif seputar keputusan untuk merantau yang berlaku di sekitar kehidupan karyawan merupakan prediktor positif terhadap keberadaan *work-family conflict*.

Nilai signifikansi untuk variabel eksogen norma subjektif seputar keputusan untuk merantau adalah sebesar 0,519, yang mana nilai ini jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima. Hasil yang sama akan didapatkan juga dengan melakukan perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ , di mana nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -0,647 yang bernilai lebih besar dari  $-t_{tabel}$  yang bernilai -1,656, yang menyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 2 ditolak atau tidak terbukti dalam penelitian yang dilakukan, atau dengan kata lain norma subjektif seputar keputusan merantau tidak mempengaruhi konflik. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan ketidaksesuaian dengan Hipotesis 2 yang mempunyai arah positif.

3. Hipotesis 3 ( $H_3$ ) = Kendali yang mempermudah keputusan untuk merantau merupakan prediktor negatif terhadap keberadaan *work-to-family conflict*.

Nilai signifikansi untuk variabel eksogen kendali yang mempermudah merantau mendapat nilai sebesar 0,283 yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima. Hasil yang sama akan didapatkan juga dengan melakukan perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan

$t_{hitung}$ , di mana nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -1,077 yang bernilai lebih besar dari  $-t_{tabel}$  yang bernilai -1,656, yang menyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 3 ditolak atau tidak terbukti dalam penelitian yang dilakukan, atau dengan kata lain bahwa kendali yang mempermudah atau mempersulit keputusan merantau tidak mempengaruhi konflik. Meski demikian nilai koefisien yang negatif sesuai dengan arah Hipotesis 3 yang mempunyai arah negatif.

Untuk kerangka konseptual sub model 2 dalam Gambar 4.12, terdapat 2 (dua) buah hipotesis, yaitu hipotesis  $H_4$  dan  $H_5$ . Perhitungan uji t telah dilakukan sewaktu melakukan analisa regresi linier berganda, dan hasilnya yang berupa  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4.44. Analisa kedua hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 4 ( $H_4$ ) = Konflik merupakan prediktor negatif terhadap semangat kerja

Nilai signifikansi untuk variabel eksogen konflik mendapat nilai sebesar 0,028 yang lebih kecil dari nilai kritis 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima. Hasil yang sama akan didapatkan juga dengan melakukan perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ , di mana nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -2,222 yang bernilai lebih kecil dari  $-t_{tabel}$  yang bernilai -1,656, yang menyatakan bahwa  $H_1$  diterima. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 4 diterima atau terbukti dalam penelitian yang dilakukan, atau dengan kata lain bahwa konflik terbukti mempengaruhi semangat kerja. Nilai koefisien yang negatif juga sesuai dengan arah Hipotesis 3 yang mempunyai arah negatif.

2. Hipotesis 5 ( $H_5$ ) = Sikap terhadap merantau merupakan prediktor positif terhadap semangat kerja

Nilai signifikansi untuk variabel eksogen sikap terhadap merantau mendapat nilai sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai kritis 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima. Hasil yang sama akan didapatkan juga dengan melakukan perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ , di mana nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 0,001 yang bernilai lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 1,656, yang menyatakan bahwa  $H_1$  diterima. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 5 diterima atau terbukti dalam penelitian yang dilakukan, atau dengan kata lain bahwa sikap terhadap merantau mempengaruhi semangat kerja. Nilai koefisien yang positif juga sesuai dengan arah Hipotesis 3 yang mempunyai arah positif.

#### IV.C. Analisa Lanjutan

Hasil analisa data penelitian utama yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa untuk Sub Model 1 tidak ada satupun variabel eksogen (variabel Sikap terhadap Merantau, Norma, dan Kendali) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel endogen Konflik. Hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan regresi ulang untuk Sub Model 1 dengan menggunakan beberapa variabel pemilah (*selection variable*) berdasarkan data demografi responden untuk mengetahui apakah akan didapatkan perbedaan hasil. Bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih tajam, untuk beberapa data demografi responden yang memiliki pilihan jawaban lebih dari dua dilakukan kategorisasi atau pemilahan menjadi dua buah golongan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) masing-



masingnya. Variabel-variabel yang dimaksud adalah variabel Lama Merantau, Usia Anak Bungsu, dan Roster Cuti, sedangkan untuk variabel yang memiliki hanya dua pilihan jawaban adalah Jenis Kelamin dan Pasangan Bekerja atau Tidak. Hasil regresi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.45 di bawah.

**Tabel 4.45.** Hasil Regresi Linier Menggunakan Variabel Pemilah.

Regresi	Eksogen	Endogen	Kategori	R	Sig.
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Pria	0,121	0,784
	Norma ( $X_2$ )				0,537
	Kendali ( $X_3$ )				0,256
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Wanita	0,223	0,969
	Norma ( $X_2$ )				0,797
	Kendali ( $X_3$ )				0,816
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Pasangan Bekerja	0,146	0,537
	Norma ( $X_2$ )				0,728
	Kendali ( $X_3$ )				0,668
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Pasangan Tidak Bekerja	0,152	0,963
	Norma ( $X_2$ )				0,345
	Kendali ( $X_3$ )				0,395
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Baru Merantau	0,097	0,963
	Norma ( $X_2$ )				0,548
	Kendali ( $X_3$ )				0,530
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Sudah Lama Merantau	0,226	0,462
	Norma ( $X_2$ )				0,190
	Kendali ( $X_3$ )				0,274
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Anak Bungsu Masih Kecil	0,118	0,660
	Norma ( $X_2$ )				0,747
	Kendali ( $X_3$ )				0,541
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Anak Bungsu	0,212	0,243
	Norma ( $X_2$ )				0,410

	Kendali ( $X_3$ )		Sudah Besar		0,310
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Roster Cuti Jarang	0,172	0,574
	Norma ( $X_2$ )				0,280
	Kendali ( $X_3$ )				0,721
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	Roster Cuti Sering	0,236	0,130
	Norma ( $X_2$ )				0,785
	Kendali ( $X_3$ )				0,190

Tabel 4.45 memperlihatkan bahwa meskipun telah dilakukan regresi ulang dengan mengikutsertakan beberapa variabel pemilah tetap saja didapatkan hasil yang serupa dengan regresi awal penelitian yang tidak melibatkan penggunaan variabel pemilah. Semua nilai koefisien regresi R tidak ada satupun yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritis 0,5. Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel eksogen untuk setiap regresi yang dilakukan juga tidak ada yang memiliki nilai di bawah nilai kritis 0,05. Hal ini menyatakan bahwa memang tidak ada variabel eksogen yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen Konflik. Untuk melengkapi pembahasan maka dilakukan juga regresi secara bivariat antar masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen Konflik. Hasilnya telah dirangkum dalam Tabel 4.46 di bawah ini.

**Tabel 4.46.** Hasil Regresi Linier Bivariat.

Regresi	Eksogen	Endogen	R	Sig.
Bivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	Konflik (Y)	0,015	0,862
Bivariat	Norma ( $X_2$ )	Konflik (Y)	0,067	0,436
Bivariat	Kendali ( $X_3$ )	Konflik (Y)	0,099	0,252

Tabel 4.46 memperlihatkan hasil regresi bivariat yang mempunyai nilai koefisien korelasi R yang sangat kecil, bahkan lebih rendah dari 0,1. Nilai signifikansi dari masing-masing regresi bivariat tersebut juga sangat besar dibandingkan dengan nilai kritis 0,05. Hasil ini makin memperkuat temuan sebelumnya bahwa memang tidak ada satupun dari variabel eksogen yang digunakan dalam Sub Model 1 yang terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen Konflik.

Dikarenakan variabel Konflik terdiri dari dua buah dimensi (*Work to Family Conflict* - WFC dan *Family to Work Conflict* - FWC) maka peneliti melakukan analisa regresi lanjutan untuk semua variabel eksogen terhadap masing-masing dimensi dari variabel Konflik tersebut. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.47 di bawah ini.

**Tabel 4.47.** Hasil Regresi Linier Terhadap Dimensi Konflik.

Regresi	Eksogen	Endogen	R	Sig.
Multivariat	Sikap terhadap Merantau (X <sub>1</sub> )	<i>Work to Family Conflict</i> - WFC (Y <sub>1</sub> )	0,236	0,856
	Norma (X <sub>2</sub> )			0,322
	Kendali (X <sub>3</sub> )			0,020
Multivariat	Sikap terhadap Merantau (X <sub>1</sub> )	<i>Family to Work Conflict</i> - FWC (Y <sub>2</sub> )	0,061	0,713
	Norma (X <sub>2</sub> )			0,893
	Kendali (X <sub>3</sub> )			0,645

Tabel 4.47 di atas menunjukkan bahwa setelah dilakukan regresi linier terhadap kedua dimensi dari variabel Konflik, didapatkan bahwa terdapat satu buah variabel eksogen yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap salah satu dimensi variabel Konflik, yaitu bahwa variabel Kendali mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel *Work to Family Conflict* (WFC). Akan tetapi terhadap

variabel *Family to Work Conflict* (FWC) tidak ada variabel eksogen yang mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil yang memperlihatkan adanya variabel eksogen yang memiliki pengaruh tersebut membuat peneliti melakukan regresi lanjutan dengan menggunakan variabel pemilah Jenis Kelamin untuk mengetahui apakah ada perbedaan hasil terhadap masing-masing *gender*. Rangkuman hasil perhitungan analisa regresi linier dapat dilihat pada Tabel 4.48 di bawah.

**Tabel 4.48.** Hasil Regresi Linier Terhadap Dimensi Konflik - Menggunakan Variabel Pemilah.

Regresi	Eksogen	Endogen	Kategori	R	Sig.
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	<i>Work to</i>	Laki-laki	0,240	0,917
	Norma ( $X_2$ )	<i>Family</i>			0,346
	Kendali ( $X_3$ )	<i>Conflict -</i> <i>WFC (Y<sub>1</sub>)</i>			<b>0,020</b>
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	<i>Work to</i>	Perem- puan	0,251	0,913
	Norma ( $X_2$ )	<i>Family</i>			0,788
	Kendali ( $X_3$ )	<i>Conflict -</i> <i>WFC (Y<sub>1</sub>)</i>			0,992
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	<i>Family to</i>	Laki-laki	0,055	0,715
	Norma ( $X_2$ )	<i>Work</i>			0,899
	Kendali ( $X_3$ )	<i>Conflict -</i> <i>FWC (Y<sub>2</sub>)</i>			0,712
Multivariat	Sikap terhadap Merantau ( $X_1$ )	<i>Family to</i>	Perem- puan	0,323	0,866
	Norma ( $X_2$ )	<i>Work</i>			0,828
	Kendali ( $X_3$ )	<i>Conflict -</i> <i>FWC (Y<sub>2</sub>)</i>			0,688

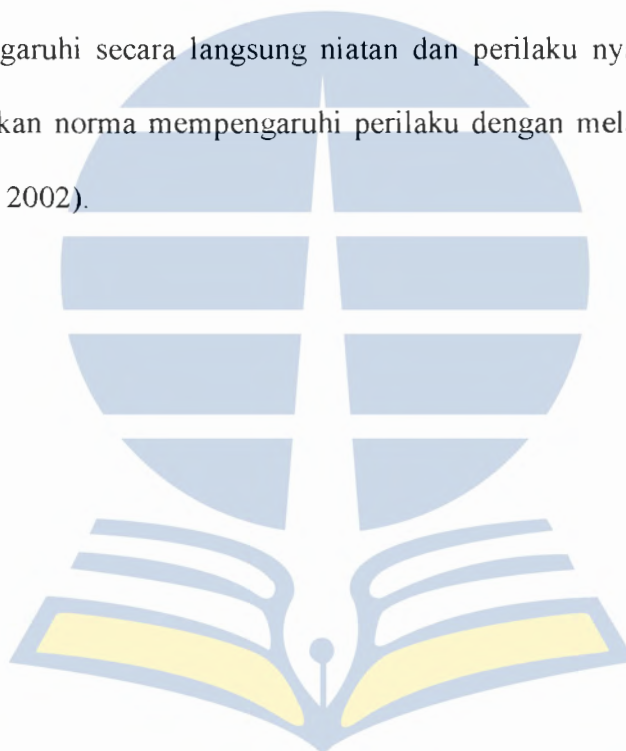


Dalam Tabel 4.48 diketahui bahwa berdasarkan pembagian Jenis Kelamin didapatkan hasil bahwa pengaruh dari variabel eksogen Kendali terhadap variabel *Work to Family Conflict* (WFC) hanya terjadi pada responden Laki-laki saja, sedangkan pada responden Perempuan variabel Kendali tidak ditemukan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa responden Laki-laki pada kadar tertentu mengandalkan faktor Kendali (dalam penelitian ini mencakup fasilitas komunikasi dan jatah cuti) dalam hal menjalani perannya di keluarga. Dengan kata lain, responden laki-laki memandang tingkatan kualitas pemenuhan peran di keluarga digantungkan juga kepada kualitas faktor Kendali atas merantau yang tersedia di sekitar responden. Di lain pihak responden perempuan tidak memandang faktor Kendali sebagai penentu pemenuhan perannya di keluarga, hal ini dapat dimengerti apabila ditelaah dari sudut pandang tradisional gender yaitu adanya tuntutan bagi perempuan untuk bisa selalu memenuhi perannya sebagai istri dan ibu apapun kondisinya. Untuk menguji lebih lanjut lagi, dilakukanlah analisa regresi bivariat terhadap masing-masing dari kedua dimensi Konflik tersebut yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.49.

**Tabel 4.49.** Hasil Regresi Linier Bivariat Terhadap Dimensi Konflik.

Regresi	Eksogen	Endogen	R	Sig.
Bivariat	Sikap terhadap Merantau (X <sub>1</sub> )	WFC (Y <sub>1</sub> )	0,071	0,411
Bivariat	Norma (X <sub>2</sub> )	WFC (Y <sub>1</sub> )	0,118	0,171
Bivariat	Kendali (X <sub>3</sub> )	WFC (Y <sub>1</sub> )	<b>0,221</b>	<b>0,010</b>
Bivariat	Sikap terhadap Merantau (X <sub>1</sub> )	FWC (Y <sub>2</sub> )	0,045	0,601
Bivariat	Norma (X <sub>2</sub> )	FWC (Y <sub>2</sub> )	0,003	0,975
Bivariat	Kendali (X <sub>3</sub> )	FWC (Y <sub>2</sub> )	0,052	0,551

Hasil perhitungan yang terlihat pada Tabel 4.49 konsisten dengan perhitungan multivariat sebelumnya, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel eksogen Kendali terhadap *Work to Family Conflict* (WFC). Nilai koefisien regresi R yang dihasilkan juga mempunyai nilai paling besar dibandingkan dengan lainnya, yang menyatakan bahwa hubungan variabel eksogen Kendali tersebut yang mempunyai hubungan atau korelasi yang paling kuat di antara skenario hubungan lainnya. Lebih kuatnya pengaruh persepsi atas kendali ini sejalan dengan teori *planned behaviour* di mana persepsi atas kendali dapat mempengaruhi secara langsung niatan dan perilaku nyata, di mana sikap dan persepsi akan norma mempengaruhi perilaku dengan melalui niatan terlebih dahulu (Ajzen, 2002).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### V.A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan dan juga pengujian terhadap hipotesis, baik secara keseluruhan melalui Uji F ataupun secara parsial terhadap masing-masing variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian melalui Uji t, dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Konstruk sikap terhadap merantau tidak berpengaruh terhadap kostruk konflik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang berada di atas nilai kritis 0,05 yaitu sebesar 0,750. Nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $0,319 < 1,656$  juga menunjukkan bahwa sikap terhadap merantau tidak berpengaruh terhadap konflik (*work-family conflict*). Namun koefisien regresi variabel sikap terhadap merantau yang positif sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan menunjukkan bahwa variabel sikap terhadap merantau mempunyai arah yang sama dengan konflik (*work-family conflict*). Sikap terhadap merantau tidak ditemukan berpengaruh terhadap keberadaan Konflik karena sikap adalah sesuatu yang terdapat dalam diri seseorang yang berasal dari pengalaman dan nilai-nilai yang terlebih dahulu dimiliki seseorang, yang sifatnya sangat khas secara individual. Pernikahan walaupun dibangun atas dasar persetujuan belum tentu dapat menyamakan nilai-nilai yang sebelumnya telah dimiliki oleh masing-masing suami dan istri. Ketidaksesuaian dalam pandangan atau sikap terhadap sesuatu inilah yang lalu dapat menjadi asal

mula terciptanya suatu konflik dalam berumah tangga. Sikap yang diukur dalam penelitian ini adalah sikap yang dimiliki satu individu, sehingga untuk mengetahui apakah ada ketidaksesuaian sikap yang akhirnya menimbulkan konflik dibutuhkan penelitian lebih lanjut.

2. Konstruk norma subjektif seputar keputusan untuk merantau juga tidak berpengaruh terhadap keberadaan konflik (*work-family conflict*), dengan nilai signifikansi 0,519 yang mana nilai ini jauh di atas nilai kritis 0,05. Dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,647 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  -1,656 dapat dilihat bahwa norma subjektif seputar keputusan untuk merantau tidak berpengaruh terhadap keberadaan konflik (*work-family conflict*). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa bagi para responden norma subjektif seputar merantau yang berlaku di sekitar kehidupan mereka tidak mempunyai pengaruh terhadap keberadaan konflik dalam diri mereka. Namun demikian melihat dari nilai yang minus maka arah dari norma subjektif berbanding terbalik dengan arah konflik; dengan kata lain bagi para responden semakin banyak orang di sekelilingnya yang juga menjalani kehidupan merantau maka akan meredakan konflik dalam dirinya. Hal ini sempat terungkap di tahap eksplorasi penelitian ketika salah satu peserta wawancara individu mengakui bahwa tiap kali ada masalah dengan keluarga di kampung halaman, ia berusaha untuk menenangkan dirinya sendiri dengan melihat para rekan kerjanya yang sama-sama perantau, dan menimbulkan perasaan bahwa ia tidak sendiri dalam menghadapi situasi tidak mengenakan tersebut.
3. Konstruk kendali yang mempermudah keputusan merantau tidak berpengaruh terhadap keberadaan konflik (*work-family conflict*). Hal ini dapat dilihat dari



nilai signifikansi sebesar 0,238 yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,0777 yang bernilai lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar -1,656. Meski demikian nilai koefisien regresi yang negatif sesuai dengan arah hipotesis yang negatif, yaitu meningkatnya persepsi kendali yang mempermudah keputusan merantau akan mengurangi kadar konflik dalam diri karyawan. Nilai arah hipotesis yang negatif ini menunjukkan bahwa para responden memandang bahwa meningkatnya kualitas kendali atas merantau maka konflik dengan keluarga pun akan menurun.

4. Konstruk konflik (*work-family conflict*) memiliki nilai signifikansi 0,028, yang mana nilai ini berada di bawah nilai kritis 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja sebagai variabel endogen. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,222 yang bernilai lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar -1,656 juga menunjukkan adanya signifikansi ini. Nilai koefisien regresi yang negatif juga sesuai dengan arah hipotesis yang negatif, yaitu meningkatnya kadar konflik dalam diri karyawan akan mengurangi semangatnya dalam bekerja.
5. Konstruk sikap terhadap merantau memiliki nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai ini berada di bawah nilai kritis 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa sikap terhadap merantau mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja sebagai variabel endogen. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,001 yang bernilai lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,656 juga menunjukkan adanya signifikansi ini. Nilai koefisien regresi yang positif juga sesuai dengan arah hipotesis yang positif, yaitu meningkatnya sikap terhadap merantau akan menaikkan semangat bekerja. Hal senada dengan apa yang sebelumnya terungkap dalam

tahap eksplorasi penelitian ini, ketika narasumber wawancara individu dan peserta diskusi kelompok fokus menyatakan bahwa hanya dengan memikirkan bahwa merantau akan meningkatkan taraf ekonomi kehidupan keluarga mereka, maka mereka merasakan peningkatan semangat kerja dalam dirinya masing-masing, walaupun mereka tidak pernah mencita-citakan kehidupan merantau sebelumnya.

#### **V.B. Kelemahan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya sehingga berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan. Kelemahan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Adanya proporsi yang sangat tinggi dari responden laki-laki, yang mana ini tentunya memungkinkan terjadinya bias pada hasil penelitian. Hasil penelitian akan lebih baik lagi apabila kesenjangan proporsi antara responden laki-laki dan perempuan diperkecil. Namun demikian hal ini dapat sangat menantang untuk dilakukan di area kerja PT Freeport Indonesia di Tembagapura karena jumlah karyawan perempuan masih terhitung sedikit dibanding karyawan laki-laki.
2. Penyebaran kuesioner hanya dilakukan pada 200 responden dengan jumlah kuesioner yang layak untuk diolah sebanyak 136, dengan teknik sampling yang dipilih adalah teknik *convenience sampling*.

3. Belum ditemukannya penyebab munculnya konflik dalam diri karyawan PT. Freeport Indonesia di Tembagapura. Berdasarkan ulasan dalam Bab kajian Teori terdapat penyebab munculnya *work family conflict* yang dapat menjadi dasar dari penelitian terkait *work family conflict* selanjutnya.

#### V.C. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dengan mempertimbangkan pula keterbatasan pelaksanaan penelitian ini maka penulis mengajukan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembentukan kebijakan perusahaan terkait peningkatan semangat kerja dan saran bagi penelitian selanjutnya

1. Keberadaan konflik telah ditemukan berpengaruh terhadap semangat kerja, oleh karena itu perusahaan dapat melakukan langkah preventif dengan mengadakan program konseling atau pendampingan yang dikhususkan pada aspek *work family conflict* yang dikeluhkan oleh karyawan.
2. Penelitian hendaknya dilakukan dengan lebih banyak mengikutsertakan responden perempuan. Hal ini dimaksudkan untuk mendapat pemahaman yang lebih mendalam terhadap variabel *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan perempuan, karena sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya pada bidang ini, perempuan adalah responden utama.
3. Penyebaran kuesioner hendaknya dilakukan kepada lebih banyak responden untuk mendapatkan data yang lebih banyak lagi. Data yang lebih banyak dapat mempertajam hasil pengolahan data dan hasil perhitungan statistik.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan modifikasi lebih lanjut terhadap model penelitian dan hipotesis guna mencari faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi keberadaan konflik (*work-family conflict*) dalam diri karyawan PT Freeport Indonesia di Tembagapura.

5. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan modifikasi lebih lanjut terhadap model penelitian dan hipotesis guna mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam diri karyawan PT Freeport Indonesia di Tembagapura.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. (2002). Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations. Diambil 13 April 2015, dari situs World Wide Web [www.chuang.epage.au.edu.tw](http://www.chuang.epage.au.edu.tw)
- Ananthasayanan, S., M.Raveeswaran, T.Raveendran. (2011). Effects of work family conflict on teachers' family's stress, work satisfaction and family satisfaction in National Schools in Jaffna District. Chennai, India: Presented to the International Conference on Contemporary Management 2014).
- Anggraini, E.N. Hubungan antara kemandirian dengan penyesuaian diri pada mahasiswa baru yang merantau di kota Malang. Malang: Program Studi Psikologi, Universitas Brawijaya.
- Annika. (2013). Pengaruh *tangible, reliability, responsiveness, assurance* dan *empathy* terhadap kinerja publik Badan Narkotika Kabupaten Bangka. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M. dan Sadaqat, S. (2011). Work-family conflicts: Relationship between work-family conflict and employee retention- A comparative study of public and private sector employees. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, vol. 1, issue 2, 18-29.
- Beauregard, T. Alexander, Lesley C. Henry. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*. Volume 19, issue 1 Maret 2009, 9-22.
- Blue, Carolyn. (1996). Theory of Planned Behavior and self-efficacy and exercise behavior in blue-collar workers. Chicago: Thesis, University of Illinois.
- Boggs, Leanne. Stuart C. Carr, Richard B. Fletcher, David E. Clarke. (2005). Pseudo-participation in communication networks: The social psychology of broken promises. *The Journal of Social Psychology* 145.5, 621-4
- Bonetti, Debbie., et al., (2004). Constructing questionnaires based on the theory of planned behaviour: A manual for health researchers. *Centre for Health Services Research*, University of Newcastle. ISBN: 0-9540161-57.
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler. (2014). *Business Research Methods*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Follis, Nikki. (2014). Exploring job stress and employee morale in a virtual and physical workplace among men and women. Northcentral University, ProQuest Dissertations Publishing 2014. 3617564
- Garossa, Eva. (2008). Effects of work-family conflict on employee's well-being: the moderating role of recovery experiences. *IE Business School Working Paper*. CO8-119-1 01-04-2008.

- Geurts, Sabine and Robert Grundemann. (1999). Workplace stress and stress prevention in Europe: *Preventing stress, improving productivity European case studies in the workplace*. Michael Kompier and Cary Cooper (Eds.).
- Grant-Vallone, Elisa J. and Stewart I. Donaldson. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being overtime. *Work&Stress*, vol. 15. No.3. 214-226.
- Grennhauss, Jeffrey H., Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, vol. 10, No. 1, 76-88.
- Heijden, Beatrice I. J. M. van der., Karen van Dam, Hans Martin Hasselhorn. (2009). Intention to leave nursing: The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Development International* Vol. 14 No. 7 pp. 616-636.
- Hill, Jeffrey e., Chongming Yang, Alan J. Hawkins. (2004). A cross cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*. 66,5; 1300.
- Holley, Lynn C. and Diane S. Young. (2005). Career decisions and experiences of social work faculty: A gender comparison. *Journal of Social Work Education* 41.2, 297-313.
- Ilyas, Imran. (2013). Pengaruh persepsi kualitas pelayanan dan persepsi biaya pendidikan terhadap kepuasan dan loyalitas mahasiswa/I STIE Pembangunan Tanjungpinang. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Jones, Wendy Mackey and Jim McKenna. (2002) Women and work-home conflict: a dual paradigm approach. *Health Education*; 102,5.
- Kappagoda, U.W. M. R. Sampath. (2014). Emotional intelligence as a predictor of work-family conflict among school teachers in North Central Province in Sri Lanka. *IPU Journal of Organizational Behaviour*. 13(03), 53-58.
- Kirby, Peter G., Joan L.Biever, Isaac G. Martinez, John P. Gomez. (2004). Adults returning to school: The impact on family and work. *Journal of Psychology*. 138(1), 65-76.
- Lallukka, T, et.al. (2009). Work-family conflicts and health behaviors among British, Finnish, and Japanese employees. *International Society of Behavioral Medicine*. (2010)17:134-142.
- Lieberman, Benjamin E. (2012). The Mediating role of work-family conflict on the relationship between family and work domain variables and employment trade-offs. New York: Dissertation, Columbia University.

- Lu, Luo and Shu-Fang Kao, Ting-ting Chang, Hsin-Pei Wu, Cary L. Cooper. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, vol. 15. No.1, 1-21.
- Madsen, Susan R., Cameron R. John, Duane Miller. (2005). Work-family conflict and health: A study of workplace psychological and behavioral correlates. selected work. Utah Valley University.
- Mansoer, Dr. Faried Widjaya M.A., (2005). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Marta, Suci. (2014). Konstruksi makna budaya merantau di kalangan mahasiswa perantau. *Jurnal Kajian Komunikasi*, vol. 2, No. 3, 27-43.
- Mazerolle, Stephanie M., Jennifer E. Bruening, Douglas J. Casa, Laura J. Burton. (2008). Work-family conflict, Part II: Job and life satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainers. *Journal of Athletic Training* 43(5):513-522
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. (2010). Organizational Behaviour. McGraw-Hill/ Irwin, 5<sup>th</sup> Edition.
- Metin, I. and Camgoz, S. M. (2011). The advances in the history of cognitive dissonance theory. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, vol.1 no.6, 131-136.
- Nuraisyah, Siti. (2012). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja Guru terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Selatan. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Purden, Margaret Ann. (1995). Wives' marital role and psychosocial adjustment: A study of patient and spouse outcomes two months after a myocardial infarction. Montreal: Thesis, School of Nursing, McGill University.
- Rizqi, Neza Irma N. (2013). Pola pendidikan anak usia 6-12 tahun yang ditinggal merantau orang tua. Semarang: Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Roikan. (2013). Mitos dan etos: Budaya kerja merantau masyarakat Kampung Soto Ayam Lamongan. *BioKultur*, vol. 2, No. 2, 113.
- Sargeant, Adrian., Crissman, Kathryn. Corporate Giving in Australia: An analysis of motives and barriers. *Australian Journal of Social Issues* 41.4: 477-494, 383.
- Sevastos, Peter., Donald Ting, Elliot Wood. (2009). Using the Theory of Planned Behaviour to explain work-life balance program utilisation. *Anzam*, 1-24.
- Shuki, Madihah. (2015). The relationship of work-family conflict and socio-cognitive variables to healthy eating in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, vol. 23 (2), 339-354.

- Skwerer, Daniela Plesa. (2008). A well-reasoned approach to understanding reasons. *Human Development* 2008;51:382-389. Diakses dari [www.karger.com/hde](http://www.karger.com/hde)
- Subahshini dan Kumar. (2013). Employee morale at CPC Pvt Ltd, Coimbatore. *Indian Journal of Applied Research*. Vol. 3 (9), 374-377.
- Stepanova, Olana. (2012). Work-life balance in organizational subcultures: The case of Mutua. Dari situs world wide web <http://sdergi.hacettepe.edu.tr>
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Tatlah, Ijaz Ahmed and Uzma Quraishi. (2010). Leadership style of school head-teachers and their colleague's work-family conflict. *Educational Research and Review* vol. 5(9) 492-498.
- Vallerand, Robert J., Jean-Pierre Cuerrier, Paul Deshais, Claude Mongeau, Luc G. Pelletier,. (1992). Ajzen and Fishbein's Theory of Reasoned Action as applied to moral behaviour: A confirmatory analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.62, No.1, 98-109.
- Vittorio, Roy. (2011). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Management Services (QMS) PT Freeport Indonesia Tembagapura. Malang: Tesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Merdeka.
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Williams, Joan C. and Heather Boushey. (2010) The three faces of work-family conflict: The poor, the professionals, and the missing middle.. Diambil dari situs world wide web [www.americanprogress.com](http://www.americanprogress.com) dan [www.worklifeflaw.org](http://www.worklifeflaw.org).  
<http://ssrn.com/abstract=2126314>



### Lampiran 1. Data Responden Tes Awal

Responden	JK	U	S	LM	PB	LR	A	UB	RC	TK
1	1	3	4	2	1	2	1	1	3	4
2	1	5	4	3	1	4	1	2	1	4
3	1	3	3	1	1	2	1	1	3	4
4	1	4	3	2	2	3	1	1	2	4
5	1	2	3	1	2	3	1	1	1	2
6	1	2	4	1	1	3	2	1	1	2
7	1	4	4	2	2	4	1	1	3	4
8	1	4	1	3	2	4	1	2	1	2
9	1	4	3	4	2	5	1	1	1	2
10	1	5	2	3	2	4	1	2	1	2
11	1	7	4	5	1	6	1	3	2	4
12	1	6	3	4	1	4	1	2	1	2
13	1	5	2	3	2	5	1	2	1	4
14	1	5	4	5	1	4	1	5	1	4
15	1	7	4	6	2	8	1	2	1	4
16	1	4	1	3	2	3	1	3	1	2
17	1	6	3	4	2	4	1	2	1	2
18	1	6	4	4	2	6	1	2	1	1
19	1	4	1	3	1	4	1	1	2	2
20	1	4	4	2	2	3	1	2	1	2
21	1	3	4	2	1	3	1	1	1	4
22	1	6	3	5	2	6	1	4	2	3
23	1	5	4	3	2	4	1	1	2	4
24	1	5	4	3	2	3	1	2	2	4
25	1	4	3	2	1	3	1	1	2	4
26	1	5	4	3	2	3	1	2	2	4
27	1	7	4	5	2	4	1	5	2	4
28	1	5	1	2	1	4	1	2	1	2
29	2	3	4	1	1	2	1	1	2	4
30	1	3	3	1	1	1	1	1	2	4

**Legenda:** JK = Jenis Kelamin

U = Usia

S = Suku

LM = Lama Menikah

PS = Pasangan Bekerja

LR = Lama Merantau

A = Memiliki Anak

UB = Usia Anak Bungsu

RC = Roster Cuti

TK = Lokasi Keluarga

## Lampiran 2. Jawaban Kuesioner Tes Awal

### Variabel Semangat Kerja Karyawan

Responden	V1	V2	V3	V4	V5
1	4	4	4	4	4
2	4	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2
6	3	4	3	4	2
7	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2
9	4	3	3	3	2
10	3	3	3	4	2
11	4	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	2
14	4	3	3	4	2
15	3	3	4	4	2
16	4	4	4	3	3
17	4	4	4	4	2
18	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	2
22	4	4	4	4	2
23	4	4	4	3	2
24	3	3	3	4	3
25	3	3	3	4	2
26	3	3	3	3	3
27	3	3	3	4	1
28	4	4	4	4	3
29	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4

### Variabel Time-based Work-Family Conflict

Responden	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
1	4	4	4	4	4	2	4
2	4	3	4	4	3	3	2
3	3	3	4	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	2	3	3	2	2	2
6	3	2	3	3	3	2	2
7	3	3	3	3	3	3	2
8	3	2	2	2	3	2	3
9	3	3	2	2	3	2	2
10	3	3	3	3	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	2	3
13	3	4	3	4	2	3	2
14	3	2	3	3	3	2	2
15	4	2	3	4	2	2	2
16	1	2	2	2	2	2	2

Responden	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
17	3	3	3	3	2	2	2
18	3	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	3	4	1	1	1
22	3	3	3	3	2	2	2
23	3	3	4	3	2	2	3
24	2	3	3	3	3	2	3
25	3	3	3	3	3	2	1
26	3	4	4	3	4	3	3
27	3	4	4	4	3	3	4
28	3	3	3	2	2	2	3
29	3	3	3	2	3	2	3
30	3	4	4	1	2	2	1

*Variabel Strain-based Work-Family Conflict*

Responden	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
1	4	2	2	4	4	2	4	2
2	4	4	3	3	4	2	4	2
3	3	3	2	4	4	2	3	2
4	4	4	4	4	4	3	3	2
5	2	2	2	3	4	3	3	3
6	3	2	3	3	3	2	3	2
7	3	2	2	3	3	2	3	3
8	3	3	3	2	2	2	3	2
9	2	2	2	3	3	2	4	2
10	4	3	3	3	3	3	3	2
11	2	2	2	3	2	2	3	3
12	2	3	3	3	3	2	3	2
13	3	4	2	4	4	3	3	1
14	2	3	3	3	3	2	3	2
15	4	3	3	2	3	1	3	1
16	1	1	1	2	3	2	3	2
17	2	2	2	2	3	1	4	2
18	2	2	2	2	3	2	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	1	4	1	2	3	2	3	2
22	2	2	2	3	3	2	3	2
23	2	3	2	3	3	2	4	2
24	2	3	3	3	3	2	3	2
25	3	2	2	3	3	2	3	1
26	2	4	2	4	4	2	3	1
27	3	2	2	3	4	3	3	3
28	3	3	2	3	3	2	3	1
29	3	2	2	3	3	2	3	2
30	2	2	1	3	3	2	4	1

### Variabel *Time-based Family-Work Conflict*

Responden	V21	V22	V23	V24	V25
1	2	2	2	4	4
2	3	2	2	3	3
3	2	2	2	3	3
4	3	3	2	3	4
5	2	2	3	3	3
6	2	2	3	3	3
7	3	2	2	3	3
8	3	2	2	3	3
9	2	3	2	2	2
10	3	3	4	3	3
11	3	4	3	3	3
12	3	3	3	3	3
13	2	2	2	3	4
14	2	2	2	3	2
15	2	2	3	3	3
16	2	1	2	2	2
17	2	4	2	3	3
18	2	3	2	3	3
19	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3
21	2	2	2	3	3
22	2	3	2	3	3
23	2	2	2	3	3
24	2	2	2	3	3
25	1	1	1	3	3
26	3	2	2	3	3
27	2	3	2	4	4
28	2	3	2	4	4
29	2	2	2	3	2
30	2	1	2	3	4

### Variabel *Strain-based Family-Work Conflict*

Responden	V26	V27	V28	V29	V30	V31
1	2	4	1	1	4	2
2	2	3	2	3	3	3
3	2	3	2	2	3	3
4	3	4	2	2	4	3
5	2	3	2	3	4	3
6	2	3	2	1	4	3
7	3	2	2	3	3	3
8	3	2	2	2	3	3
9	2	3	2	2	2	2
10	3	3	2	2	3	3
11	2	4	2	3	3	1
12	2	3	2	2	3	3
13	2	4	3	3	4	4
14	2	3	2	2	2	3
15	2	3	1	2	3	2
16	2	3	1	1	1	1
17	2	3	1	1	2	3
18	2	3	2	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3



Responden	V26	V27	V28	V29	V30	V31
21	2	3	2	2	3	2
22	2	3	2	3	3	3
23	1	3	2	2	3	3
24	2	3	1	1	3	3
25	2	3	1	2	3	3
26	2	2	1	2	3	4
27	2	4	2	2	3	3
28	2	3	1	1	3	3
29	2	3	2	2	2	3
30	1	2	1	1	3	2

### Variabel Sikap Terhadap Merantau

Responden	V32	V33	V34	V35	V36
1	4	3	2	1	2
2	3	2	3	1	2
3	3	2	3	2	2
4	3	2	2	3	3
5	3	3	3	3	3
6	4	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3
9	4	4	2	3	3
10	4	4	3	3	3
11	4	4	4	3	3
12	3	4	3	4	3
13	4	3	1	4	4
14	3	3	2	3	2
15	4	4	2	3	2
16	3	3	2	1	2
17	1	1	2	2	1
18	3	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3
22	1	3	3	3	2
23	4	4	3	3	3
24	3	3	2	3	3
25	4	3	3	3	3
26	4	3	3	3	2
27	4	4	3	2	3
28	4	3	2	4	3
29	4	4	4	2	2
30	3	3	2	3	2

### Variabel Norma

Responden	V37	V38	V39	V40
1	2	4	4	4
2	3	3	3	2
3	3	2	3	3
4	3	3	3	2
5	4	3	3	3
6	3	3	3	3
7	2	2	3	3
8	3	3	3	3

Responden	V37	V38	V39	V40
9	3	4	3	4
10	3	3	3	4
11	3	3	3	4
12	3	3	3	3
13	3	3	3	3
14	3	3	3	3
15	2	3	3	4
16	3	3	3	4
17	3	3	3	4
18	3	3	3	3
19	3	3	3	3
20	3	3	3	3
21	3	3	3	3
22	3	3	3	3
23	3	3	3	4
24	3	3	3	4
25	3	3	4	3
26	2	3	4	3
27	3	4	3	3
28	3	3	4	4
29	3	3	3	3
30	3	3	3	3

### Variabel Kendali

Responden	V41	V42	V43	V44	V45
1	4	1	1	3	4
2	3	3	3	3	2
3	3	2	1	3	2
4	3	2	1	3	4
5	4	2	2	3	3
6	2	2	2	3	2
7	3	2	2	2	2
8	3	3	3	3	2
9	1	3	3	3	2
10	4	3	2	3	2
11	4	3	2	2	2
12	3	3	3	3	2
13	4	3	1	3	4
14	3	2	2	3	3
15	4	2	2	2	1
16	3	3	3	3	1
17	3	3	3	3	2
18	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3
21	3	1	3	3	2
22	3	2	3	3	1
23	3	3	2	3	3
24	3	3	3	3	2
25	3	2	2	3	3
26	4	2	3	2	3
27	4	2	2	3	2
28	4	2	2	3	1
29	3	2	2	2	3
30	3	3	3	3	3

### Lampiran 3. Hasil Tes Validitas

#### Variabel Semangat Kerja Karyawan

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,684
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	60.035
	10
	,000

##### Anti-image Matrices

	V1.moral	V2.moral	V3.moral	V4.moral	V5.moral
Anti-image Covariance					
V1.moral	,413	-,099	-,153	,109	,084
V2.moral	-,099	,278	-,149	-,202	-,077
V3.moral	-,153	-,149	,292	,011	-,068
V4.moral	,109	-,202	,011	,671	,218
V5.moral	,084	-,077	-,068	,218	,872
Anti-image Correlation					
V1.moral	,753 <sup>a</sup>	-,291	-,440	,206	,140
V2.moral	-,291	,690 <sup>a</sup>	-,522	-,467	-,157
V3.moral	-,440	-,522	,728 <sup>a</sup>	,024	-,135
V4.moral	,206	-,467	,024	,517 <sup>a</sup>	,285
V5.moral	,140	-,157	-,135	,285	,430 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

##### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,679	53,578	53,578	2,679	53,578	53,578
2	1,159	23,187	76,766			
3	,727	14,535	91,301			
4	,254	5,076	96,377			
5	,181	3,623	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

##### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V1.moral	,837
V2.moral	,927
V3.moral	,915
V4.moral	,488
V5.moral	,211

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Variabel Time-based Work-to-Family Conflict

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,725
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	59,813
	df	21
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

		V6.tb-wfc	V7.tb-wfc	V8.tb-wfc	V9.tb-wfc	V10.tb-wfc	V11.tb-wfc	V12.tb-wfc
Anti-image Covariance	V6.tb-wfc	,671	,039	-,151	-,207	-,063	-,049	,087
	V7.tb-wfc	,039	,573	-,282	-,004	,065	-,120	-,004
	V8.tb-wfc	-,151	-,282	,437	-,135	-,083	,049	-,023
	V9.tb-wfc	-,207	-,004	-,135	,674	,037	-,056	-,057
	V10.tb-wfc	-,063	,065	-,083	,037	,479	-,203	-,252
	V11.tb-wfc	-,049	-,120	,049	-,056	-,203	,607	-,099
	V12.tb-wfc	,087	-,004	-,023	-,057	-,252	-,099	,575
Anti-image Correlation	V6.tb-wfc	,756 <sup>a</sup>	,063	-,278	-,308	-,111	-,077	,141
	V7.tb-wfc	,063	,658 <sup>a</sup>	-,563	-,006	,124	-,203	-,006
	V8.tb-wfc	-,278	-,563	,696 <sup>a</sup>	-,248	-,181	,095	-,046
	V9.tb-wfc	-,308	-,006	-,248	,804 <sup>a</sup>	,066	-,088	-,092
	V10.tb-wfc	-,111	,124	-,181	,066	,694 <sup>a</sup>	-,377	-,480
	V11.tb-wfc	-,077	-,203	,095	-,088	-,377	,784 <sup>a</sup>	-,168
	V12.tb-wfc	,141	-,006	-,046	-,092	-,480	-,168	,728 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,081	44,010	44,010	3,081	44,010	44,010
2	1,387	19,812	63,822			
3	,823	11,752	75,574			
4	,565	8,068	83,642			
5	,524	7,492	91,133			
6	,348	4,978	96,112			
7	,272	3,888	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V6.tb-wfc	,603
V7.tb-wfc	,623
V8.tb-wfc	,769
V9.tb-wfc	,636
V10.tb-wfc	,702
V11.tb-wfc	,679
V12.tb-wfc	,616

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.



### Variabel *Strain-based Work-to-Family Conflict*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,527
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	65,391
	df	28
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

		V13.sb-wfc	V14.sb-wfc	V15.sb-wfc	V16.sb-wfc	V17.sb-wfc	V18.sb-wfc	V19.sb-wfc	V20.sb-wfc
Anti-image Covariance	V13.sb-wfc	,497	,112	-,287	-,050	-,113	-,050	-,097	,124
	V14.sb-wfc	,112	,574	-,237	-,011	-,122	-,103	-,003	,247
	V15.sb-wfc	-,287	-,237	,415	-,030	,127	,042	,113	-,171
	V16.sb-wfc	-,050	-,011	-,030	,497	-,230	-,158	-,055	,095
	V17.sb-wfc	-,113	-,122	,127	-,230	,509	-,076	-,089	-,007
	V18.sb-wfc	-,050	-,103	,042	-,158	-,076	,484	,226	-,275
	V19.sb-wfc	-,097	-,003	,113	-,055	-,089	,226	,782	-,080
	V20.sb-wfc	,124	,247	-,171	,095	-,007	-,275	-,080	,575
Anti-image Correlation	V13.sb-wfc	,545 <sup>a</sup>	,211	-,633	-,101	-,224	-,101	-,156	,232
	V14.sb-wfc	,211	,515 <sup>a</sup>	-,487	-,021	-,226	-,195	-,005	,429
	V15.sb-wfc	-,633	-,487	,439 <sup>a</sup>	-,066	,277	,094	,199	-,349
	V16.sb-wfc	-,101	-,021	-,066	,705 <sup>a</sup>	-,457	-,323	-,088	,178
	V17.sb-wfc	-,224	-,226	,277	-,457	,632 <sup>a</sup>	-,154	-,141	-,013
	V18.sb-wfc	-,101	-,195	,094	-,323	-,154	,553 <sup>a</sup>	,367	-,521
	V19.sb-wfc	-,156	-,005	,199	-,088	-,141	,367	,447 <sup>a</sup>	-,119
	V20.sb-wfc	,232	,429	-,349	,178	-,013	-,521	-,119	,304 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,668	33,345	33,345	2,668	33,345	33,345
2	1,576	19,702	53,047			
3	1,286	16,074	69,120			
4	,966	12,081	81,202			
5	,603	7,543	88,744			
6	,367	4,589	93,333			
7	,335	4,184	97,516			
8	,199	2,484	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V13.sb-wfc	,688
V14.sb-wfc	,628
V15.sb-wfc	,608
V16.sb-wfc	,755
V17.sb-wfc	,657
V18.sb-wfc	,631
V19.sb-wfc	-,172

V20.sb-wfc	,018
------------	------

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Variabel Time-based Family-to-Work Conflict

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,549
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	34,412
	df
	10
	Sig.
	,000

#### Anti-image Matrices

		V21.tb-fwc	V22.tb-fwc	V23.tb-fwc	V24.tb-fwc	V25.tb-fwc
Anti-image	V21.tb-fwc	,672	-,191	-,284	,099	-,093
Covariance	V22.tb-fwc	-,191	,751	-,174	-,123	,041
	V23.tb-fwc	-,284	-,174	,690	-,007	,052
	V24.tb-fwc	,099	-,123	-,007	,474	-,340
	V25.tb-fwc	-,093	,041	,052	-,340	,489
	Anti-image	V21.tb-fwc	,581 <sup>a</sup>	-,268	-,416	,176
Correlation	V22.tb-fwc	-,268	,664 <sup>a</sup>	-,242	-,207	,068
	V23.tb-fwc	-,416	-,242	,634 <sup>a</sup>	-,012	,089
	V24.tb-fwc	,176	-,207	-,012	,481 <sup>a</sup>	-,707
	V25.tb-fwc	-,161	,068	,089	-,707	,487 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,894	37,872	37,872	1,894	37,872	37,872
2	1,712	34,242	72,114			
3	,625	12,492	84,606			
4	,500	10,006	94,612			
5	,269	5,388	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V21.tb-fwc	,737
V22.tb-fwc	,753
V23.tb-fwc	,711
V24.tb-fwc	,373
V25.tb-fwc	,370

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Variabel *Strain-based Family-to-Work Conflict*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,563
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	38,936
	df	15
	Sig.	,001

#### Anti-image Matrices

		V26.sb-fwc	V27.sb-fwc	V28.sb-fwc	V29.sb-fwc	V30.sb-fwc	V31.sb-fwc
Anti-image	V26.sb-fwc	,800	,080	-,139	-,048	-,018	-,027
Covariance	V27.sb-fwc	,080	,761	-,164	,082	-,268	,256
	V28.sb-fwc	-,139	-,164	,393	-,281	,030	-,126
	V29.sb-fwc	-,048	,082	-,281	,461	-,066	,034
	V30.sb-fwc	-,018	-,268	,030	-,066	,739	-,290
	V31.sb-fwc	-,027	,256	-,126	,034	-,290	,717
Anti-image	V26.sb-fwc	,819 <sup>a</sup>	,102	-,248	-,079	-,024	-,036
Correlation	V27.sb-fwc	,102	,307 <sup>a</sup>	-,299	,139	-,357	,347
	V28.sb-fwc	-,248	-,299	,581 <sup>a</sup>	-,661	,056	-,237
	V29.sb-fwc	-,079	,139	-,661	,615 <sup>a</sup>	-,113	,059
	V30.sb-fwc	-,024	-,357	,056	-,113	,519 <sup>a</sup>	-,399
	V31.sb-fwc	-,036	,347	-,237	,059	-,399	,497 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,357	39,284	39,284	2,357	39,284	39,284
2	1,193	19,881	59,164			
3	1,068	17,799	76,964			
4	,676	11,273	88,236			
5	,468	7,807	96,044			
6	,237	3,956	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V26.sb-fwc	,603
V27.sb-fwc	,230
V28.sb-fwc	,863
V29.sb-fwc	,808
V30.sb-fwc	,519
V31.sb-fwc	,524

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Sikap Terhadap Merantau

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,561
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	36,178
	df	10
	Sig.	,000

### Anti-image Matrices

		V32.sikap	V33.sikap	V34.sikap	V35.sikap	V36.sikap
Anti-image Covariance	V32.sikap	,533	-,285	,087	,154	-,187
	V33.sikap	-,285	,527	-,213	-,106	-,041
	V34.sikap	,087	-,213	,890	,110	-,004
	V35.sikap	,154	-,106	,110	,596	-,314
	V36.sikap	-,187	-,041	-,004	-,314	,495
Anti-image Correlation	V32.sikap	,541 <sup>a</sup>	-,538	,126	,274	-,364
	V33.sikap	-,538	,621 <sup>a</sup>	-,311	-,190	-,081
	V34.sikap	,126	-,311	,369 <sup>a</sup>	,150	-,005
	V35.sikap	,274	-,190	,150	,485 <sup>a</sup>	-,577
	V36.sikap	-,364	-,081	-,005	-,577	,613 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,273	45,463	45,463	2,273	45,463	45,463
2	1,210	24,195	69,658			
3	,836	16,712	86,371			
4	,411	8,227	94,598			
5	,270	5,402	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V32.sikap	,747
V33.sikap	,800
V34.sikap	,158
V35.sikap	,608
V36.sikap	,825

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.



## Variabel Norma

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,506
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8,844
	df	6
	Sig.	,183

### Anti-image Matrices

		V37.norma	V38.norma	V39.norma	V40.norma
Anti-image	V37.norma	,812	-,126	,320	,133
Covariance	V38.norma	-,126	,889	-,184	-,215
	V39.norma	,320	-,184	,794	-,035
	V40.norma	,133	-,215	-,035	,904
Anti-image	V37.norma	,480 <sup>a</sup>	-,148	,398	,155
Correlation	V38.norma	-,148	,453 <sup>a</sup>	-,219	-,240
	V39.norma	,398	-,219	,521 <sup>a</sup>	-,041
	V40.norma	,155	-,240	-,041	,586 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,602	40,040	40,040	1,602	40,040	40,040
2	1,080	26,994	67,033			
3	,796	19,912	86,946			
4	,522	13,054	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V37.norma	-,658
V38.norma	,486
V39.norma	,760
V40.norma	,595

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Kendali

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,566
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	17,567
	df	10
	Sig.	,063

## Anti-image Matrices

		V41.kendali	V42.kendali	V43.kendali	V44.kendali	V45.kendali
Anti-image Covariance	V41.kendali	,807	,022	,207	,213	,011
	V42.kendali	,022	,782	-,280	-,101	-,077
	V43.kendali	,207	-,280	,613	,008	,280
	V44.kendali	,213	-,101	,008	,892	-,111
	V45.kendali	,011	-,077	,280	-,111	,815
Anti-image Correlation	V41.kendali	,636 <sup>a</sup>	,027	,295	,251	,014
	V42.kendali	,027	,592 <sup>a</sup>	-,405	-,121	-,097
	V43.kendali	,295	-,405	,546 <sup>a</sup>	,011	,396
	V44.kendali	,251	-,121	,011	,563 <sup>a</sup>	-,131
	V45.kendali	,014	-,097	,396	-,131	,502 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,896	37,926	37,926	1,896	37,926	37,926
2	1,208	24,152	62,078			
3	,816	16,326	78,404			
4	,666	13,312	91,716			
5	,414	8,284	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V41.kendali	-,655
V42.kendali	,670
V43.kendali	,829
V44.kendali	,352
V45.kendali	-,454

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Lampiran 4. Hasil Tes Reliabilitas

### Variabel Semangat Kerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	4

### Variabel *Time-based Work-to-Family Conflict*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	7

### Variabel *Strain-based Work-to-Family Conflict*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	6

### Variabel *Time-based Family-to-Work Conflict*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	3

### Variabel *Strain-based Family-to-Work Conflict*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	4

### Variabel Sikap Terhadap Merantau

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	3

### Variabel Norma

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,246	2

### Variabel Kendali

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,558	5

## Lampiran 5. Kuesioner Penelitian Utama

### Data Responden

Jenis Kelamin	Pria	Wanita			
Usia (tahun)	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44
	45 - 49	50 - 54			
Suku	Papua	Indonesia Timur	Indonesia Tengah	Indonesia Barat	
Lama Menikah (tahun)	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24
	25 - 29				
Pasangan Bekerja	Ya	Tidak			
Lama Merantau (tahun)	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24
	25 - 29	30 - 34	35 - 39		
Memiliki Anak	Ya	Tidak			
Usia Anak Bungsu (tahun)	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24
Roster Cuti	6 bulan	4 bulan	6 minggu		
Lokasi Keluarga	Tembaga pura	Timika	Papua	Luar Papua	



No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<b>Semangat Kerja Karyawan</b>							
1	Semangat kerja saya tinggi						
2	Saya termotivasi untuk bekerja dengan baik						
3	Saya selalu memberi yang terbaik pada pekerjaan saya						
4	Saya selalu terpacu untuk meningkatkan kinerja saya.						
5	Keluarga menghargai apa yang menjadi pekerjaan saya						
<b><i>Time-based Work-to-Family Conflict</i></b>							
6	Tuntutan pekerjaan menyita banyak waktu saya sebagai ayah/ ibu/ suami/ istri						
7	Bekerja merantau membuat saya kehilangan kesempatan menyaksikan langsung perkembangan anak						
8	Frekuensi cuti berpengaruh pada kualitas hubungan keluarga						
9	Rooster cuti yang lebih sering akan mengurangi konflik dalam keluarga						
10	Ketika saya harus lembur waktu berkomunikasi dengan keluarga menjadi berkurang						
11	Banyak kegiatan ekstra di luar kantor yang menyita waktu saya untuk berkomunikasi dengan pasangan/anak						
12	Perbedaan waktu antara Papua dan kampung halaman mempengaruhi kesempatan berkomunikasi dengan keluarga						

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<i>Strain-based Work-to-Family Conflict</i>							
13	Tuntutan pekerjaan menyulitkan saya untuk menjadi pasangan/orangtua yang ideal						
14	Bekerja merantau membuat hubungan saya dengan anak menjadi kurang dekat						
15	Karena merantau & tidak setiap hari bertemu, hubungan saya dengan pasangan banyak diwarnai salah paham						
16	Tuntutan pekerjaan menyulitkan saya untuk menghadiri kegiatan bersama keluarga						
17	Saya tidak bisa selalu ada ketika pasangan membutuhkan saya						
18	Karena memikirkan beban di pekerjaan, saya jadi sering tersinggung ketika berada di tengah keluarga						
19	Keluarga ikut merasa stres akibat tanggung jawab pekerjaan saya						
20	Saya yakin bahwa keluarga memahami kondisi/ situasi pekerjaan saya						
<i>Time-based Family-to-Work Conflict</i>							
21	Waktu yang saya luangkan untuk urusan keluarga sering menyita waktu bekerja saya						
22	Saya sering menggunakan waktu bekerja untuk melakukan komunikasi dengan keluarga						
23	Waktu yang saya gunakan untuk memikirkan masalah keluarga sering menyita waktu merencanakan pelaksanaan tugas						

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
24	Saya sering memakai waktu bekerja untuk melakukan transfer di bank atas permintaan keluarga						
25	Rekan kerja dan atasan tidak suka apabila saya mengambil waktu bekerja untuk urusan rumah tangga/ keluarga						
<b><i>Strain-based Family-to-Work Conflict</i></b>							
26	Tanggung jawab saya di keluarga sering mengganggu tanggung jawab saya di pekerjaan						
27	Seringkali target kerja tidak tercapai akibat saya mengurus keluarga						
28	Saya sering absen dari tempat kerja untuk menangani masalah dalam keluarga						
29	Di awal pernikahan, saya sering terlibat konflik dengan pasangan						
30	Anak yang masih kecil membutuhkan kehadiran kedua orangtua						
31	Baik keluarga saya maupun keluarga pasangan mempunyai tuntutan yang berbeda						
<b>Sikap terhadap Merantau</b>							
32	Bekerja di jobsite sangat membantu perekonomian keluarga						
33	Saya yakin dengan bekerja di jobsite masa depan ekonomi keluarga akan terjamin						
34	Dengan merantau, saya merasa keadaan ekonomi saya lebih baik dibanding dengan kawan yang tidak merantau						

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
35	Dengan terus bekerja di jobsite, saya yakin bisa membantu apabila ada keluarga yang sakit dan membutuhkan biaya						
36	Saya merasa gaji yang ditawarkan pekerjaan saya saat ini adalah yang tertinggi untuk kemampuan dan keterampilan saya						
<b>Norma</b>							
37	Keluarga saya banyak yang bekerja merantau						
38	Teman saya di kampung halaman banyak yang bekerja merantau						
39	Kawan dan rekan kerja saya di jobsite juga perantau						
40	Keluarga saya bangga dengan kenyataan bahwa saya menjadi bagian dari Freeport						
<b>Kendali atas Merantau</b>							
41	Komunikasi dengan keluarga hanya bisa dilakukan lewat telepon, sms, BBM, WA dan media sosial						
42	Kekuatan sinyal telepon yang memungkinkan fasilitas video-call saat ini sudah memuaskan						
43	Rooster cuti saat ini saya rasa sudah cukup						
44	Dukungan dari supervisor untuk menggeser jadwal cuti bagi saya sudah memuaskan						
45	Saya bersedia apabila bonus dikurangi asalkan jatah cuti ditambah						



## Lampiran 6. Data Responden Penelitian Utama

**Legenda:** JK = Jenis Kelamin

U = Usia

S = Suku

LM = Lama Menikah

PS = Pasangan Bekerja

LR = Lama Merantau

A = Memiliki Anak

UB = Usia Anak Bungsu

RC = Roster Cuti

TK = Lokasi Keluarga

Responden	JK	U	S	LM	PB	LR	A	UB	RC	LK
1	1	5	4	1	2	4	1	1	3	4
2	1	5	1	5	1	4	1	3	2	2
3	1	5	1	1	2	3	2	1	1	3
4	1	4	4	2	2	4	1	2	1	4
5	1	3	4	3	2	3	1	2	1	4
6	1	3	1	2	1	7	1	1	1	2
7	1	5	3	4	2	5	1	3	1	2
8	1	5	1	3	2	3	1	2	2	2
9	1	4	1	3	2	5	1	3	2	3
10	1	7	2	5	2	5	1	1	1	4
11	1	4	4	2	2	2	1	3	1	4
12	1	4	3	2	2	2	1	1	1	4
13	1	4	2	3	2	4	1	2	1	2
14	1	4	4	2	1	4	1	1	2	4
15	1	6	2	4	1	4	1	3	2	4
16	1	5	3	3	2	4	1	3	2	4
17	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1
18	1	7	4	6	2	7	1	3	2	4
19	1	4	3	2	2	2	1	2	1	1
20	1	6	2	5	2	6	1	3	2	2
21	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3
22	1	6	2	3	2	6	1	2	2	2
23	1	6	4	4	1	4	1	2	2	4
24	1	1	4	1	2	1	2	1	2	4
25	1	3	4	3	1	1	1	3	2	4
26	1	3	2	2	2	1	1	2	2	4
27	1	4	3	2	1	3	1	1	2	4
28	1	3	3	1	1	3	2	1	2	4
29	1	3	3	1	2	3	2	1	2	4
30	2	4	4	1	2	2	2	1	1	4
31	1	3	3	3	1	4	1	1	2	1
32	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1
33	1	4	2	1	2	4	1	1	2	1
34	2	3	4	2	1	3	1	1	1	1
35	1	4	3	3	1	4	1	2	2	4
36	1	4	4	3	1	3	1	1	3	4
37	1	3	4	2	1	3	1	1	3	4
38	1	2	4	1	1	2	2	1	1	4
39	1	6	4	4	2	2	1	2	2	4
40	1	6	4	2	1	2	1	1	3	4
41	1	6	2	3	2	2	1	3	1	4
42	1	4	4	3	2	3	1	1	3	4
43	2	3	4	2	1	3	2	1	2	1

Responden	JK	U	S	LM	PB	LR	A	UB	RC	LK
44	1	3	4	1	2	2	1	1	1	4
45	1	3	4	1	2	3	1	1	1	4
46	1	4	1	3	2	2	1	1	1	2
47	1	6	4	4	2	5	1	4	3	4
48	1	3	2	2	2	3	1	1	1	2
49	1	3	4	1	2	2	1	1	1	4
50	1	3	1	1	2	6	1	1	1	3
51	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
52	1	4	4	2	2	2	1	1	1	2
53	2	3	4	1	1	2	1	1	1	1
54	1	6	3	4	2	6	1	1	1	4
55	1	4	2	2	2	4	1	1	2	4
56	1	4	3	3	2	4	1	1	2	4
57	1	4	3	1	2	2	1	1	1	4
58	1	3	3	2	2	3	1	2	2	4
59	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1
60	1	5	3	3	2	4	1	3	1	1
61	2	2	4	1	2	1	2	1	1	4
62	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
63	1	7	4	6	2	4	1	5	2	1
64	1	4	4	3	2	4	1	1	1	2
65	1	7	3	6	1	5	1	2	1	4
66	1	4	4	2	2	2	1	1	3	4
67	1	4	4	4	1	3	1	1	1	4
68	1	6	3	4	2	6	1	3	2	4
69	1	4	3	1	2	2	1	1	1	2
70	1	5	4	3	1	5	1	1	1	4
71	1	4	3	3	2	3	1	1	1	2
72	1	6	4	4	2	5	1	1	3	4
73	1	6	4	3	2	6	1	1	1	2
74	1	4	3	3	2	4	1	2	1	4
75	1	6	3	4	2	5	1	3	1	4
76	1	3	3	2	2	3	1	3	1	1
77	1	5	4	1	2	3	1	1	1	4
78	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4
79	1	4	2	2	2	8	1	2	1	1
80	1	5	3	1	2	5	1	4	2	4
81	1	3	3	1	2	3	2	1	2	4
82	1	3	3	2	1	2	1	1	1	4
83	1	3	3	2	2	3	1	1	1	4
84	1	4	4	3	2	3	1	1	1	4
85	1	6	4	4	2	5	1	1	2	4
86	1	2	2	1	2	3	2	1	2	4
87	1	3	2	3	2	4	2	1	1	2
88	1	3	3	2	2	2	1	1	1	4
89	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2
90	1	4	3	3	2	3	1	1	1	4
91	1	4	3	1	1	2	1	2	1	3
92	1	3	4	1	1	3	1	1	1	2
93	1	3	4	1	1	1	2	1	1	4
94	1	3	4	1	2	1	1	1	1	4
95	1	4	4	1	1	3	2	1	3	4
96	1	2	3	1	2	3	2	1	1	4
97	1	5	4	2	1	2	2	1	3	4
98	1	4	4	4	2	4	1	1	2	4
99	1	4	4	2	2	3	1	1	3	4
100	1	4	2	2	2	3	1	2	1	1

Responden	JK	U	S	LM	PB	LR	A	UB	RC	LK
101	1	3	4	2	1	2	1	2	1	2
102	1	6	2	3	2	6	1	2	2	4
103	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3
104	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1
105	1	6	4	4	2	5	1	3	3	4
106	1	3	4	2	2	3	1	2	1	4
107	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2
108	1	5	4	3	2	3	1	1	1	4
109	1	6	4	5	2	5	1	3	2	1
110	1	4	4	2	2	4	1	1	1	4
111	1	6	4	4	2	6	1	3	2	4
112	1	6	4	2	2	5	1	1	2	4
113	1	3	3	1	2	1	1	1	1	4
114	1	6	4	4	1	5	1	2	1	1
115	1	4	4	2	2	3	1	1	3	4
116	1	5	4	1	2	2	1	3	1	4
117	1	4	4	4	1	4	1	3	2	2
118	1	5	4	4	1	1	1	1	3	4
119	1	5	4	3	2	1	1	2	2	1
120	1	4	4	4	2	1	1	3	2	4
121	1	6	4	4	2	5	1	3	2	4
122	1	3	3	2	2	1	1	1	3	4
123	1	3	3	2	2	3	1	1	3	4
124	1	3	4	1	1	3	1	1	1	2
125	1	6	2	4	2	6	1	2	1	2
126	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2
127	1	3	3	1	2	2	1	1	1	4
128	1	5	2	2	2	6	1	1	1	1
129	1	6	3	3	1	3	1	2	1	2
130	1	3	4	3	2	3	1	2	1	2
131	1	5	3	3	2	4	1	5	1	4
132	1	6	2	5	1	4	1	2	1	2
133	1	7	4	5	2	4	1	3	1	4
134	1	5	2	3	2	5	1	2	1	2
135	1	3	1	3	2	4	1	1	1	2
136	1	6	4	4	2	4	1	1	3	4



## Lampiran 7. Jawaban Kuesioner Penelitian Utama

### Variabel Semangat Kerja Karyawan

Responden	Semangat					Responden	Semangat				
	V1	V2	V3	V4	V5		V1	V2	V3	V4	V5
1	5	5	6	6	6	51	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	52	5	6	5	5	6
3	4	4	5	5	5	53	5	5	5	5	5
4	5	5	6	6	6	54	6	6	6	6	6
5	6	6	6	6	6	55	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5
7	5	6	5	5	5	57	6	6	6	6	6
8	5	5	5	5	5	58	6	6	6	6	6
9	5	6	5	5	4	59	5	5	5	5	5
10	6	6	5	6	5	60	6	6	6	6	6
11	5	5	5	5	5	61	5	5	5	5	6
12	6	6	6	6	6	62	5	5	3	3	5
13	5	6	6	5	5	63	5	6	5	5	5
14	6	6	6	6	6	64	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	66	6	6	5	5	6
17	5	5	6	5	5	67	6	6	6	6	6
18	5	5	5	5	5	68	6	6	6	6	6
19	5	5	5	5	5	69	6	6	6	6	6
20	6	5	6	5	5	70	6	6	6	5	6
21	5	5	5	5	5	71	5	5	5	5	6
22	5	5	5	5	5	72	5	5	5	5	6
23	5	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5
24	6	6	5	5	6	74	6	6	5	6	6
25	5	5	5	5	5	75	6	6	6	6	6
26	5	5	5	5	5	76	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	77	5	5	5	5	5
28	5	5	4	5	6	78	6	6	6	6	6
29	4	4	4	5	5	79	5	5	5	5	5
30	5	5	6	5	6	80	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	81	6	6	6	5	6
32	5	5	5	5	5	82	5	5	5	5	6
33	5	5	4	4	5	83	6	6	6	6	6
34	5	5	5	5	5	84	5	5	4	4	5
35	5	5	5	5	5	85	6	6	6	6	6
36	5	5	5	5	5	86	6	6	5	5	6
37	5	5	5	5	5	87	5	5	4	5	5
38	5	5	5	5	5	88	5	5	5	5	6
39	5	5	5	5	5	89	5	5	5	5	5
40	6	6	6	6	6	90	5	4	5	5	5
41	5	5	5	5	5	91	4	6	6	6	6
42	4	4	5	4	6	92	6	6	6	6	5
43	5	5	5	6	6	93	6	6	6	6	6
44	6	6	6	6	6	94	4	4	5	6	6
45	5	5	5	5	5	95	3	6	6	5	6
46	6	6	6	6	6	96	5	5	5	5	5
47	3	4	5	4	5	97	4	4	5	4	6
48	5	5	5	5	5	98	5	5	4	4	6
49	5	5	5	5	5	99	4	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	100	5	5	5	5	5



Responden	Semangat					Responden	Semangat				
	V1	V2	V3	V4	V5		V1	V2	V3	V4	V5
101	5	5	5	5	5	119	6	6	6	6	5
102	5	5	5	6	6	120	5	5	5	5	5
103	6	6	6	6	6	121	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	6	122	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	123	5	5	5	5	5
106	5	5	5	5	5	124	6	6	5	5	6
107	5	6	6	5	5	125	6	5	6	6	5
108	5	5	5	5	5	126	6	6	6	6	6
109	5	5	5	6	6	127	5	5	5	5	5
110	4	5	5	5	5	128	5	5	5	5	5
111	5	6	5	5	5	129	5	5	5	5	6
112	6	6	6	5	6	130	5	5	5	5	6
113	5	5	5	5	5	131	5	6	6	6	6
114	5	5	6	6	6	132	5	5	5	5	5
115	6	6	6	6	6	133	5	6	6	6	6
116	5	5	6	6	6	134	5	5	5	5	5
117	5	5	5	5	5	135	6	6	6	6	6
118	6	6	6	6	6	136	5	5	5	6	6

### Variabel *Time-based Work-Family Conflict*

Responden	Time-based WFC						
	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
1	2	2	5	5	2	2	2
2	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	6	6	6	1	4
4	1	1	1	1	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	6
6	5	4	4	5	5	4	4
7	2	2	2	2	2	2	2
8	5	5	5	5	5	5	5
9	6	6	5	6	5	4	6
10	5	5	5	6	3	3	3
11	3	3	5	5	5	5	5
12	3	3	3	2	2	2	1
13	6	6	6	6	2	2	5
14	6	4	5	5	6	5	5
15	2	2	5	5	2	2	2
16	5	5	6	6	6	5	5
17	4	6	5	6	5	5	5
18	5	5	5	2	2	2	2
19	4	4	4	4	5	4	4
20	4	5	2	4	3	4	1
21	5	5	5	2	2	2	2
22	2	2	5	5	5	5	2
23	2	2	5	5	5	2	2
24	6	6	6	6	4	4	1
25	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	2
27	5	5	5	5	4	4	3
28	6	6	6	6	5	4	5
29	5	6	6	6	6	5	6
30	3	2	2	5	5	2	5
31	4	4	4	5	4	3	4
32	5	5	5	5	5	4	2

Responden	Time-based WFC						
	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
33	4	3	6	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	2	5
36	5	5	2	2	2	2	5
37	4	4	4	5	5	4	5
38	5	5	6	6	6	5	5
39	5	5	3	5	3	3	5
40	2	6	6	6	2	2	5
41	5	5	5	2	2	2	2
42	5	3	4	4	4	2	4
43	5	5	5	5	5	5	5
44	5	6	6	6	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	6	1	1	1	1	1	1
47	5	6	5	6	5	6	5
48	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	2	2	5	2
53	5	6	5	6	6	5	6
54	4	5	5	5	5	5	5
55	5	6	6	5	5	5	5
56	2	2	5	5	5	2	5
57	5	5	6	6	5	5	5
58	5	5	6	6	5	5	5
59	5	5	5	5	2	2	2
60	4	5	5	5	5	5	4
61	5	1	5	5	5	2	5
62	5	5	5	5	5	2	5
63	5	5	5	5	5	5	6
64	6	6	6	6	5	5	6
65	5	5	5	5	3	3	5
66	5	5	5	5	5	2	2
67	6	6	6	6	3	3	5
68	5	2	5	2	2	2	2
69	2	2	3	2	2	2	2
70	5	6	6	2	5	5	5
71	5	4	4	5	3	3	3
72	5	6	5	5	4	3	4
73	4	4	5	5	4	4	2
74	6	6	5	6	4	2	2
75	6	6	6	1	5	6	6
76	3	4	4	4	3	4	3
77	2	2	5	5	2	2	2
78	1	6	6	6	6	6	6
79	2	5	5	5	5	5	2
80	6	6	6	6	6	2	2
81	5	5	5	5	6	5	5
82	6	5	5	5	6	4	5
83	6	6	6	1	6	6	6
84	3	6	5	5	4	5	5
85	1	2	2	2	2	2	2
86	1	1	6	6	6	2	1
87	5	5	3	3	5	5	2
88	2	6	6	5	2	2	2

Responden	Time-based WFC						
	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
89	5	5	5	5	5	4	5
90	6	6	6	6	5	2	4
91	4	3	5	5	4	4	4
92	6	5	5	6	5	5	4
93	3	3	3	2	2	2	5
94	3	6	6	3	6	5	6
95	2	5	6	6	5	6	6
96	5	6	6	6	5	5	5
97	5	5	5	5	6	4	5
98	4	5	6	6	4	4	3
99	5	4	6	6	4	2	4
100	2	5	5	5	5	2	5
101	3	3	5	5	3	5	3
102	5	5	6	6	5	4	5
103	6	6	6	6	6	3	2
104	4	6	6	6	5	3	2
105	4	4	4	5	5	2	2
106	5	6	5	6	5	2	5
107	2	2	5	5	5	5	5
108	5	5	2	5	2	2	2
109	5	5	6	6	5	5	2
110	4	6	6	6	6	4	4
111	4	5	5	5	6	6	6
112	6	6	6	6	6	6	6
113	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	6	6	5	5	2
115	2	3	5	5	2	2	2
116	2	3	4	5	3	2	3
117	2	2	2	2	2	2	2
118	6	6	6	5	5	5	5
119	6	6	6	5	5	5	3
120	2	5	5	5	5	5	2
121	2	5	5	5	5	5	2
122	5	5	6	6	5	2	5
123	5	5	6	6	5	2	5
124	2	2	1	6	2	5	2
125	5	6	6	5	5	4	6
126	1	1	1	1	1	1	1
127	5	5	5	5	5	6	6
128	5	5	5	5	5	5	5
129	6	6	5	5	6	5	5
130	6	6	6	4	4	4	4
131	5	5	6	5	5	5	2
132	2	3	5	5	2	2	2
133	6	6	6	6	6	3	6
134	3	2	2	2	3	2	2
135	5	5	6	1	2	2	2
136	5	3	5	5	5	2	2

### Variabel *Strain-based Work-Family Conflict*

Responden	Strain-based WFC							
	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
1	2	2	2	2	5	2	2	5
2	5	5	5	5	5	2	2	2
3	4	6	4	5	5	2	2	3
4	6	4	6	6	6	3	3	5
5	5	5	6	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	4	5
7	2	2	2	2	2	2	2	5
8	5	5	5	5	5	2	2	5
9	4	6	6	6	4	6	3	5
10	5	5	2	2	5	3	2	5
11	2	2	2	5	5	2	2	5
12	4	3	4	5	6	2	1	6
13	2	3	2	2	1	5	2	5
14	6	2	4	4	5	5	4	4
15	2	2	2	5	5	2	2	5
16	5	5	5	5	5	5	6	5
17	5	6	3	5	5	4	3	5
18	5	5	2	5	5	2	2	5
19	4	4	5	4	4	5	5	4
20	4	3	2	4	3	5	1	5
21	5	5	2	5	5	2	2	5
22	2	2	2	2	2	2	2	5
23	2	2	2	2	5	2	2	5
24	1	5	4	5	5	5	5	6
25	2	2	2	2	5	5	2	5
26	2	5	2	5	5	2	2	5
27	4	4	2	5	5	2	3	5
28	5	4	3	5	5	3	2	6
29	5	4	3	5	6	3	3	4
30	3	2	3	2	2	1	1	5
31	5	5	4	5	5	4	3	5
32	5	5	4	5	5	4	3	5
33	5	4	6	5	4	3	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5
35	2	4	4	5	5	2	2	5
36	2	1	1	5	5	1	1	5
37	4	4	3	5	5	2	2	5
38	5	5	4	5	5	4	3	4
39	2	4	3	6	6	4	2	5
40	2	6	2	5	5	2	2	5
41	2	2	2	5	5	2	2	5
42	2	2	2	4	4	3	2	5
43	2	3	2	5	2	2	2	6
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	2	3	3	5	5	2	2	5
46	1	1	1	1	1	1	1	1
47	6	5	5	5	5	5	5	5
48	2	5	2	2	5	2	2	5
49	2	5	5	5	5	5	2	2
50	2	5	3	3	5	5	2	5
51	2	5	2	2	5	2	2	5
52	5	5	2	5	2	2	2	5
53	6	6	4	6	6	2	2	6
54	4	4	4	4	4	3	5	5



Responden	Strain-based WFC							
	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
55	5	5	5	5	5	5	5	5
56	2	2	2	2	2	2	2	5
57	5	5	5	5	5	5	2	5
58	6	5	3	5	6	4	6	5
59	2	2	2	5	5	3	3	2
60	5	5	5	5	5	4	3	5
61	1	1	1	5	1	4	4	4
62	5	5	5	5	5	2	2	5
63	6	5	5	5	5	5	4	5
64	6	5	6	6	6	4	4	6
65	4	5	4	5	3	3	3	5
66	4	2	2	5	2	2	2	5
67	5	4	5	6	6	4	2	5
68	6	5	1	4	6	1	1	2
69	2	2	2	2	2	2	2	6
70	5	5	5	5	5	5	5	5
71	3	3	2	2	3	2	4	5
72	3	4	4	5	5	3	1	5
73	2	2	2	4	4	2	2	4
74	2	2	2	5	5	2	1	6
75	2	3	1	5	6	2	1	6
76	3	4	3	4	4	3	4	4
77	2	2	2	2	2	2	2	5
78	6	1	6	6	6	1	1	6
79	2	2	5	2	5	2	2	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	2	5	5	1	2	6
82	6	5	2	5	6	4	2	5
83	6	6	6	6	6	6	6	1
84	5	5	4	6	5	3	4	6
85	2	2	2	5	5	2	2	5
86	6	6	6	6	6	6	6	6
87	2	3	3	3	5	4	3	5
88	5	6	5	5	5	5	2	5
89	5	5	5	5	5	3	5	2
90	5	6	2	6	6	4	4	5
91	4	5	4	5	6	3	2	6
92	3	4	4	4	4	2	3	5
93	2	2	2	2	5	2	2	5
94	6	6	4	5	6	3	2	5
95	5	5	6	6	6	1	1	4
96	2	6	4	6	5	3	3	5
97	4	5	3	5	5	2	2	6
98	5	4	3	6	5	2	3	4
99	2	2	1	4	4	3	1	6
100	5	5	5	5	5	2	2	5
101	3	3	3	3	5	3	2	5
102	3	3	3	4	4	2	2	5
103	6	6	4	6	6	5	5	4
104	2	2	2	3	4	1	1	5
105	2	2	2	4	4	2	2	5
106	2	5	5	6	6	5	2	6
107	5	5	5	5	5	2	2	5
108	2	2	2	2	5	2	2	2
109	5	2	2	5	5	2	5	5
110	4	5	4	4	6	4	4	5

Responden	Strain-based WFC							
	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
111	4	4	5	6	5	3	3	5
112	6	6	6	6	6	6	6	6
113	5	5	5	5	6	5	2	5
114	2	2	2	5	5	2	2	6
115	2	3	2	4	4	2	2	5
116	3	3	2	2	3	2	2	5
117	2	4	2	2	2	2	2	5
118	5	5	5	6	5	4	4	5
119	5	4	5	6	6	5	4	4
120	3	3	3	3	3	3	3	5
121	3	3	3	3	3	3	3	5
122	2	3	3	2	2	5	2	3
123	2	3	2	2	5	2	3	5
124	5	2	2	5	2	2	2	5
125	6	6	6	6	6	6	6	6
126	1	1	1	1	1	1	1	1
127	5	5	6	5	5	6	6	5
128	2	5	2	5	5	2	1	6
129	5	5	5	6	6	6	5	5
130	5	5	5	6	6	6	4	5
131	6	6	1	1	6	6	1	6
132	5	3	2	2	5	2	2	5
133	5	6	2	6	5	5	2	5
134	5	4	2	2	2	3	2	5
135	2	2	2	5	5	2	2	5
136	5	5	4	5	3	4	2	6

### Variabel Time-based Family-Work Conflict

Responden	Time-based FWC					Responden	Time-based FWC				
	V21	V22	V23	V24	V25		V21	V22	V23	V24	V25
1	2	2	2	2	2	25	2	5	5	5	2
2	2	2	2	2	5	26	5	2	2	2	5
3	3	3	4	3	4	27	2	2	2	4	5
4	2	2	2	1	3	28	2	5	2	5	2
5	2	2	2	2	1	29	3	4	4	3	3
6	5	4	5	4	5	30	2	2	2	3	3
7	2	5	2	5	2	31	5	4	4	3	4
8	2	5	2	5	2	32	4	3	3	3	3
9	5	5	5	5	6	33	5	4	5	5	5
10	2	2	2	2	3	34	5	5	5	5	5
11	2	2	2	2	2	35	2	4	3	2	2
12	1	4	2	3	2	36	1	1	1	1	2
13	5	1	5	5	1	37	2	2	2	3	3
14	5	2	2	2	4	38	4	4	4	4	4
15	5	4	5	2	5	39	2	5	4	2	3
16	5	5	5	5	1	40	2	2	2	2	5
17	5	5	4	5	4	41	2	2	2	2	2
18	2	5	2	5	5	42	2	2	2	3	4
19	4	4	4	4	4	43	2	4	2	2	2
20	3	2	1	3	4	44	2	3	3	2	2
21	2	2	5	5	5	45	2	5	3	4	2
22	2	2	2	2	5	46	1	1	1	1	1
23	2	2	2	2	2	47	5	3	4	3	5
24	1	3	5	5	5	48	5	5	2	2	5

Responden	Time-based FWC					Responden	Time-based FWC				
	V21	V22	V23	V24	V25		V21	V22	V23	V24	V25
49	5	5	2	2	5	93	2	5	2	2	2
50	5	5	2	2	5	94	3	3	4	4	2
51	5	2	2	2	5	95	1	2	2	1	3
52	6	2	2	2	5	96	4	5	5	5	4
53	5	2	2	5	2	97	2	2	2	2	3
54	4	4	4	4	4	98	2	3	4	1	4
55	5	5	5	5	2	99	2	5	2	2	5
56	5	5	2	2	5	100	5	5	5	2	2
57	1	1	1	5	5	101	5	4	4	4	2
58	2	2	2	2	5	102	2	4	2	3	2
59	5	2	2	2	2	103	3	4	6	3	6
60	3	4	4	4	5	104	3	2	1	3	2
61	3	5	3	6	5	105	2	2	2	2	2
62	5	5	2	5	5	106	5	2	2	5	5
63	5	5	5	3	3	107	2	5	2	2	2
64	4	3	3	3	3	108	2	2	2	2	2
65	5	3	3	5	5	109	5	2	2	2	5
66	2	2	5	5	5	110	3	2	2	2	4
67	2	5	3	4	3	111	4	4	4	4	3
68	2	5	1	3	2	112	5	5	5	5	4
69	2	2	2	2	2	113	6	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	114	2	2	2	2	5
71	3	2	2	3	3	115	2	2	2	2	5
72	2	2	2	2	3	116	2	3	3	4	4
73	2	2	2	2	4	117	2	2	2	2	2
74	2	2	1	2	5	118	3	3	3	2	4
75	2	2	1	3	2	119	2	2	2	2	2
76	3	4	3	3	3	120	3	3	3	3	5
77	2	5	2	2	5	121	3	3	3	3	5
78	5	3	6	5	1	122	2	2	2	2	5
79	2	3	2	2	2	123	2	2	2	2	5
80	5	2	2	5	2	124	2	2	2	5	2
81	2	1	1	1	6	125	6	6	6	6	6
82	2	3	2	2	5	126	1	1	1	1	5
83	1	1	1	6	1	127	6	6	6	6	5
84	4	3	4	2	4	128	2	2	2	2	2
85	2	3	2	2	6	129	5	5	4	3	5
86	6	1	2	5	1	130	5	4	5	3	5
87	5	5	4	3	4	131	1	2	1	1	2
88	5	5	5	5	2	132	2	2	2	2	5
89	4	4	4	4	5	133	2	4	4	2	5
90	2	2	3	2	4	134	5	5	5	5	2
91	5	4	3	4	2	135	2	5	2	2	2
92	2	2	4	3	4	136	2	5	2	2	5

### Variabel Strain-based Family-Work Conflict

Responden	Strain-based FWC					
	V26	V27	V28	V29	V30	V31
1	2	2	2	2	5	5
2	1	1	1	1	5	5
3	4	3	4	4	6	4
4	2	2	1	2	6	3
5	2	2	3	2	5	3
6	4	5	5	2	5	4

Responden	Strain-based FWC					
	V26	V27	V28	V29	V30	V31
7	2	2	2	2	5	2
8	2	2	2	2	5	5
9	6	3	3	3	6	6
10	2	1	1	1	5	5
11	2	2	2	3	5	2
12	2	2	1	3	5	3
13	5	1	1	5	6	2
14	2	2	2	2	6	6
15	2	5	2	2	5	2
16	2	3	1	2	5	5
17	4	4	5	2	6	4
18	3	5	2	2	5	5
19	5	5	4	4	5	5
20	2	1	2	3	5	3
21	3	5	2	2	5	5
22	2	2	2	5	5	2
23	2	5	2	2	5	5
24	5	1	1	5	5	6
25	2	2	2	2	5	2
26	2	2	2	2	5	2
27	2	2	2	2	6	5
28	2	2	1	3	6	6
29	3	2	2	3	6	6
30	2	2	1	2	5	5
31	3	3	3	3	5	5
32	3	3	3	3	5	4
33	4	3	3	5	6	5
34	5	5	4	5	5	5
35	2	2	2	2	6	6
36	2	2	2	1	5	2
37	2	2	2	2	5	2
38	3	3	2	4	6	5
39	4	2	2	5	6	5
40	2	2	2	2	6	6
41	2	2	2	2	5	5
42	2	2	1	2	5	2
43	2	2	2	2	5	5
44	2	2	2	2	6	5
45	2	2	2	2	5	5
46	1	1	1	1	1	1
47	4	3	2	5	5	4
48	2	2	5	2	5	5
49	2	2	5	2	5	5
50	1	1	5	2	5	5
51	2	2	5	2	5	5
52	5	5	2	1	2	2
53	2	2	2	2	6	5
54	4	3	3	3	5	5
55	2	2	2	2	5	5
56	2	2	2	2	2	5
57	1	1	1	5	6	5
58	2	2	2	2	5	5
59	2	2	2	2	5	2
60	3	3	3	2	5	4
61	1	1	1	1	1	1
62	2	2	2	3	5	5



Responden	Strain-based FWC					
	V26	V27	V28	V29	V30	V31
63	3	3	3	2	5	5
64	3	3	3	2	6	4
65	4	4	5	3	5	2
66	2	2	2	1	5	1
67	2	2	2	2	6	6
68	1	1	1	1	6	2
69	2	2	2	2	2	2
70	5	2	2	2	5	5
71	2	2	2	4	6	5
72	2	2	1	2	4	3
73	2	2	2	4	5	5
74	2	2	1	2	4	4
75	2	2	2	1	5	2
76	3	3	3	3	4	4
77	2	2	2	2	5	5
78	6	1	2	1	6	5
79	2	2	2	4	5	5
80	2	2	2	2	5	5
81	1	1	1	1	6	6
82	3	5	6	3	5	3
83	1	1	1	1	6	1
84	1	2	3	4	5	5
85	2	2	2	2	5	5
86	1	1	1	6	6	6
87	4	2	2	5	4	4
88	5	2	2	2	6	5
89	4	3	1	1	5	5
90	2	2	2	1	6	5
91	3	4	4	3	6	5
92	2	2	2	2	4	5
93	2	2	2	2	3	3
94	1	1	1	2	6	6
95	2	1	1	5	6	5
96	5	3	1	3	6	5
97	2	2	1	1	5	4
98	3	2	1	5	6	3
99	2	2	1	4	6	4
100	2	2	2	2	5	5
101	3	3	4	2	4	5
102	2	2	3	2	5	2
103	5	4	1	1	6	6
104	2	1	1	3	6	2
105	2	2	2	4	5	5
106	2	2	1	5	6	5
107	2	2	2	2	6	5
108	2	2	2	2	2	2
109	2	2	2	2	5	2
110	4	3	2	4	6	5
111	3	2	1	3	6	5
112	5	1	5	5	5	5
113	5	3	2	5	5	6
114	2	2	2	1	6	5
115	2	2	2	2	5	3
116	2	2	2	2	5	4
117	2	2	2	5	5	5
118	5	4	3	3	4	4

Responden	Strain-based FWC					
	V26	V27	V28	V29	V30	V31
119	1	1	1	5	5	5
120	2	2	2	2	5	3
121	2	2	2	2	5	3
122	2	2	2	4	2	4
123	2	2	2	2	4	2
124	2	2	2	2	5	5
125	6	6	6	6	6	6
126	5	5	5	1	1	1
127	6	6	6	6	5	5
128	2	2	2	2	5	5
129	4	4	6	6	5	5
130	5	3	4	4	6	6
131	2	1	1	3	1	5
132	2	2	2	2	5	5
133	2	2	2	2	5	5
134	5	5	2	3	6	5
135	2	2	2	1	6	5
136	2	2	2	2	5	5

### Variabel Sikap Terhadap Merantau

Responden	Sikap					Responden	Sikap				
	V32	V33	V34	V35	V36		V32	V33	V34	V35	V36
1	5	5	4	5	2	33	6	5	4	4	4
2	6	6	5	6	6	34	5	5	5	5	5
3	5	4	2	2	3	35	5	5	5	5	4
4	6	3	2	2	1	36	4	3	2	2	2
5	6	6	6	6	6	37	6	5	4	4	3
6	5	6	5	5	5	38	5	5	5	5	4
7	5	5	2	2	2	39	5	4	4	4	4
8	6	5	3	5	5	40	6	5	2	2	5
9	6	5	4	6	5	41	5	5	5	5	5
10	6	6	5	6	2	42	5	4	4	4	4
11	5	5	5	5	2	43	5	5	5	5	2
12	6	5	6	6	2	44	5	5	5	5	1
13	6	6	6	6	1	45	5	5	5	5	2
14	6	5	4	5	4	46	6	6	6	6	6
15	5	5	5	5	2	47	6	5	4	4	5
16	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5
17	6	1	6	3	4	49	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5
19	6	5	4	4	5	51	5	5	5	5	5
20	5	6	5	4	3	52	6	3	5	5	5
21	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	2	54	5	5	4	5	4
23	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5
24	6	6	6	6	3	56	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	57	5	2	2	5	1
26	5	2	2	2	2	58	5	4	4	5	5
27	6	5	5	5	5	59	6	5	5	5	5
28	5	5	4	5	4	60	5	5	4	5	4
29	5	5	3	4	3	61	4	4	3	3	2
30	6	6	6	6	6	62	5	3	5	5	5
31	5	5	5	5	3	63	6	5	5	5	5
32	5	5	5	5	4	64	5	4	5	4	4

Responden	Sikap					Responden	Sikap				
	V32	V33	V34	V35	V36		V32	V33	V34	V35	V36
65	5	5	2	4	4	101	5	6	6	6	6
66	5	4	4	4	2	102	5	4	3	3	4
67	5	4	3	4	4	103	4	5	4	3	2
68	6	6	5	6	6	104	5	5	3	4	3
69	5	5	5	5	5	105	6	5	4	4	4
70	6	5	5	5	5	106	5	5	5	5	5
71	5	5	4	4	3	107	5	2	5	2	5
72	6	5	4	5	4	108	5	5	2	5	5
73	5	5	5	5	5	109	5	5	5	5	5
74	6	6	5	5	4	110	3	4	3	4	3
75	5	5	4	4	5	111	5	3	4	5	3
76	4	4	4	4	4	112	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	113	6	6	5	5	5
78	6	6	6	6	6	114	5	5	5	5	2
79	5	3	3	4	4	115	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	116	6	6	6	6	6
81	6	6	6	6	6	117	5	5	5	5	5
82	5	5	6	5	5	118	5	4	5	5	5
83	6	6	6	6	6	119	5	4	4	4	3
84	6	3	5	4	3	120	5	5	5	5	5
85	6	6	2	5	6	121	5	5	5	5	5
86	6	6	6	6	6	122	5	4	5	4	2
87	4	5	3	5	2	123	5	4	5	4	2
88	5	5	4	4	5	124	6	5	5	5	5
89	5	5	5	5	3	125	6	6	6	6	6
90	5	3	3	2	4	126	6	6	6	6	6
91	5	4	4	5	4	127	5	5	5	6	5
92	5	4	4	5	4	128	5	5	5	5	5
93	6	6	6	6	5	129	5	5	4	4	1
94	6	4	3	4	1	130	5	5	4	4	1
95	6	6	4	5	1	131	6	6	6	6	6
96	6	5	1	5	2	132	5	5	5	5	3
97	5	4	1	4	3	133	6	6	4	5	5
98	5	4	4	4	4	134	6	5	5	5	5
99	6	4	4	4	4	135	6	5	6	6	5
100	5	5	5	5	5	136	5	5	3	5	3

### Variabel Norma

Responden	Norma				Responden	Norma			
	V37	V38	V39	V40		V37	V38	V39	V40
1	2	2	5	5	15	5	5	5	5
2	1	1	5	5	16	2	5	5	5
3	4	5	6	5	17	3	3	5	5
4	3	4	4	6	18	2	2	5	5
5	5	5	5	6	19	4	4	5	5
6	5	4	5	5	20	5	4	5	6
7	5	5	5	6	21	2	2	5	5
8	2	5	6	5	22	5	5	5	5
9	5	6	6	5	23	5	5	5	5
10	5	5	5	6	24	4	5	5	6
11	4	4	5	5	25	2	2	2	6
12	5	4	5	5	26	5	2	2	5
13	5	5	5	6	27	5	5	5	6
14	6	6	6	6	28	3	6	5	4

Responden	Norma				Responden	Norma			
	V37	V38	V39	V40		V37	V38	V39	V40
29	3	5	5	5	83	1	1	6	6
30	5	5	5	5	84	2	4	5	5
31	5	5	5	5	85	2	2	5	6
32	4	5	5	5	86	2	2	6	6
33	6	6	5	5	87	4	3	5	5
34	5	5	5	5	88	5	5	5	5
35	5	5	5	5	89	4	4	5	5
36	3	3	5	4	90	3	2	5	5
37	3	4	5	5	91	5	5	5	4
38	4	3	5	4	92	3	3	5	5
39	2	2	5	4	93	3	4	4	6
40	4	4	5	5	94	3	5	6	5
41	2	5	5	5	95	3	5	6	5
42	3	3	5	5	96	5	5	5	5
43	5	5	5	5	97	4	3	5	5
44	5	2	5	5	98	5	4	5	5
45	2	5	5	5	99	5	2	5	6
46	6	6	6	6	100	2	5	5	5
47	4	5	5	5	101	5	5	5	6
48	2	2	5	6	102	5	4	5	5
49	2	2	5	5	103	3	3	4	5
50	2	2	5	5	104	4	4	3	4
51	2	2	5	6	105	4	4	5	6
52	5	5	5	6	106	5	5	5	5
53	2	5	5	5	107	5	2	5	5
54	5	5	5	5	108	5	5	5	5
55	2	5	2	5	109	5	5	5	5
56	2	5	5	5	110	3	3	4	3
57	5	5	5	5	111	3	2	4	5
58	2	5	5	5	112	5	5	5	5
59	5	5	5	5	113	2	2	2	5
60	2	2	5	5	114	5	5	5	5
61	5	3	5	4	115	5	5	5	6
62	2	2	5	5	116	5	2	5	5
63	5	5	5	5	117	5	5	5	5
64	3	3	5	4	118	3	4	5	5
65	5	4	5	5	119	2	3	5	3
66	5	2	5	4	120	5	5	5	5
67	5	5	5	5	121	5	5	5	5
68	6	5	6	6	122	5	5	5	4
69	5	5	5	5	123	5	5	5	4
70	5	2	5	5	124	5	5	5	5
71	4	5	5	5	125	5	5	6	5
72	5	5	6	5	126	2	2	5	5
73	2	2	5	5	127	5	5	5	5
74	5	5	5	6	128	5	5	5	5
75	5	5	5	6	129	5	5	4	5
76	5	5	5	6	130	5	5	5	5
77	4	4	4	5	131	6	6	6	6
78	5	6	6	6	132	5	5	5	6
79	5	5	5	5	133	4	4	5	4
80	5	5	5	5	134	5	5	5	5
81	5	5	1	6	135	6	6	6	6
82	6	5	5	5	136	2	5	5	5



## Variabel Kendali

Responden	Kendali					Responden	Kendali				
	V41	V42	V43	V44	V45		V41	V42	V43	V44	V45
1	5	5	2	5	2	55	2	1	2	2	2
2	5	6	1	5	5	56	5	2	5	5	5
3	3	1	5	2	1	57	2	2	1	2	1
4	5	4	1	5	6	58	5	4	3	3	4
5	5	5	1	5	6	59	5	6	2	5	6
6	5	5	5	5	2	60	3	2	2	4	4
7	5	2	5	5	2	61	6	1	3	4	1
8	5	5	2	5	2	62	5	3	2	2	2
9	4	6	4	5	5	63	5	4	3	4	3
10	5	2	3	3	2	64	5	3	3	3	6
11	5	2	3	5	3	65	5	4	4	4	2
12	6	1	4	5	3	66	4	1	1	2	5
13	1	5	5	5	2	67	6	2	1	3	6
14	6	2	5	5	4	68	6	4	4	5	1
15	5	5	2	2	2	69	5	5	5	5	4
16	5	4	3	2	6	70	5	2	1	1	1
17	2	3	3	2	1	71	4	3	3	4	3
18	2	5	5	5	2	72	5	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	73	2	4	2	5	5
20	4	5	3	4	3	74	2	4	1	3	1
21	2	5	5	5	2	75	5	4	5	5	1
22	5	5	5	2	2	76	4	3	3	4	1
23	5	5	5	2	1	77	5	5	5	2	2
24	6	6	6	5	1	78	6	1	1	1	6
25	6	6	6	6	1	79	5	1	5	5	5
26	5	2	5	5	2	80	5	5	5	5	2
27	5	5	5	5	4	81	6	4	3	5	1
28	5	2	2	5	2	82	2	5	5	6	5
29	5	3	3	4	3	83	6	1	1	1	6
30	5	5	5	5	2	84	5	3	1	1	5
31	5	5	5	5	5	85	5	5	5	2	2
32	5	5	4	4	5	86	6	6	1	6	6
33	2	2	3	3	2	87	5	3	5	5	2
34	5	5	4	5	4	88	5	5	2	2	5
35	5	2	4	5	5	89	5	2	3	6	3
36	5	2	1	4	6	90	5	2	2	3	2
37	5	1	3	6	4	91	4	4	4	4	4
38	6	1	1	4	6	92	5	3	3	4	3
39	6	4	2	4	1	93	6	5	5	5	6
40	6	4	5	5	6	94	3	1	1	6	4
41	2	5	2	5	2	95	5	3	2	5	1
42	5	2	3	5	5	96	5	3	1	6	6
43	5	1	2	5	5	97	5	2	4	5	5
44	5	1	2	6	5	98	5	3	1	4	6
45	1	1	1	5	5	99	5	2	4	5	3
46	6	6	6	6	1	100	5	5	2	2	5
47	5	5	5	3	5	101	5	5	4	4	2
48	5	5	2	2	2	102	5	1	2	3	3
49	5	2	2	5	2	103	6	2	2	5	5
50	5	2	5	5	2	104	2	1	1	3	3
51	5	5	1	1	1	105	5	4	5	5	4
52	5	5	2	2	2	106	6	2	2	5	6
53	5	3	4	4	5	107	5	2	5	5	5
54	5	4	4	5	3	108	5	2	2	5	4

Responden	Kendali					Responden	Kendali				
	V41	V42	V43	V44	V45		V41	V42	V43	V44	V45
109	5	2	5	5	5	123	5	4	5	5	2
110	6	1	1	2	1	124	2	2	1	1	1
111	5	3	4	4	1	125	5	5	5	5	3
112	5	5	5	5	5	126	6	5	5	5	5
113	6	5	5	5	5	127	5	6	6	6	6
114	5	1	2	2	5	128	5	5	1	5	5
115	6	6	6	6	3	129	4	4	1	1	6
116	5	5	5	5	2	130	4	1	1	5	6
117	5	5	5	5	2	131	6	5	1	3	5
118	5	5	5	5	3	132	6	3	3	5	2
119	5	2	1	2	1	133	6	2	3	5	5
120	5	5	5	5	1	134	5	5	2	2	2
121	5	5	5	5	1	135	5	2	1	2	1
122	5	4	5	5	2	136	5	2	2	2	2



## Lampiran 8. Hasil Analisa Faktor Penelitian Utama

### Variabel Semangat Kerja

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,776
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	318,662
	df	10
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

		V1.moral	V2.moral	V3.moral	V4.moral	V5.moral
Anti-image Covariance	V1.moral	,468	-,247	,032	-,101	-,012
	V2.moral	-,247	,410	-,122	,005	-,059
	V3.moral	,032	-,122	,385	-,220	-,063
	V4.moral	-,101	,005	-,220	,384	-,112
	V5.moral	-,012	-,059	-,063	-,112	,703
Anti-image Correlation	V1.moral	,752 <sup>a</sup>	-,564	,075	-,238	-,022
	V2.moral	-,564	,759 <sup>a</sup>	-,306	,013	-,110
	V3.moral	,075	-,306	,758 <sup>a</sup>	-,572	-,120
	V4.moral	-,238	,013	-,572	,765 <sup>a</sup>	-,216
	V5.moral	-,022	-,110	-,120	-,216	,915 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,176	63,514	63,514	3,176	63,514	63,514
2	,727	14,537	78,051			
3	,554	11,079	89,130			
4	,329	6,576	95,706			
5	,215	4,294	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V1.moral	,779
V2.moral	,829
V3.moral	,841
V4.moral	,848
V5.moral	,675

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Time-based Work-to-family Conflict

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	358,351
	df	21
	Sig.	,000

### Anti-image Matrices

		V6.tb-wfc	V7.tb-wfc	V8.tb-wfc	V9.tb-wfc	V10.tb-wfc	V11.tb-wfc	V12.tb-wfc
Anti-image Covariance	V6.tb-wfc	,599	-,252	,000	,076	-,074	,081	-,046
	V7.tb-wfc	-,252	,414	-,171	-,057	,050	-,122	-,073
	V8.tb-wfc	,000	-,171	,499	-,165	-,106	,021	,017
	V9.tb-wfc	,076	-,057	-,165	,617	-,168	,072	-,003
	V10.tb-wfc	-,074	,050	-,106	-,168	,427	-,203	-,150
	V11.tb-wfc	,081	-,122	,021	,072	-,203	,589	-,112
	V12.tb-wfc	-,046	-,073	,017	-,003	-,150	-,112	,625
Anti-image Correlation	V6.tb-wfc	,722 <sup>a</sup>	-,506	-,001	,125	-,145	,136	-,076
	V7.tb-wfc	-,506	,741 <sup>a</sup>	-,377	-,112	,118	-,248	-,143
	V8.tb-wfc	-,001	-,377	,820 <sup>a</sup>	-,298	-,229	,039	,030
	V9.tb-wfc	,125	-,112	-,298	,788 <sup>a</sup>	-,328	,120	-,006
	V10.tb-wfc	-,145	,118	-,229	-,328	,771 <sup>a</sup>	-,405	-,290
	V11.tb-wfc	,136	-,248	,039	,120	-,405	,767 <sup>a</sup>	-,184
	V12.tb-wfc	-,076	-,143	,030	-,006	-,290	-,184	,878 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,543	50,608	50,608	3,543	50,608	50,608
2	,963	13,757	64,365			
3	,900	12,861	77,226			
4	,540	7,718	84,944			
5	,437	6,236	91,180			
6	,373	5,333	96,514			
7	,244	3,486	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V6.tb-wfc	,605
V7.tb-wfc	,791
V8.tb-wfc	,761
V9.tb-wfc	,635
V10.tb-wfc	,806
V11.tb-wfc	,663
V12.tb-wfc	,694

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.



## Variabel Strain-based Work-to-family Conflict

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,843
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	403,551
	df	28
	Sig.	,000

### Anti-image Matrices

		V13.sb-wfc	V14.sb-wfc	V15.sb-wfc	V16.sb-wfc	V17.sb-wfc	V18.sb-wfc	V19.sb-wfc	V20.sb-wfc
Anti-image Covariance	V13.sb-wfc	,500	-,178	-,104	-,056	-,053	,025	-,074	-,006
	V14.sb-wfc	-,178	,471	-,046	-,056	-,108	-,134	,030	-,011
	V15.sb-wfc	-,104	-,046	,460	-,131	-,038	-,094	-,104	,041
	V16.sb-wfc	-,056	-,056	-,131	,542	-,193	,053	-,046	-,092
	V17.sb-wfc	-,053	-,108	-,038	-,193	,615	-,004	,038	-,053
	V18.sb-wfc	,025	-,134	-,094	,053	-,004	,501	-,239	-,045
	V19.sb-wfc	-,074	,030	-,104	-,046	,038	-,239	,517	,065
	V20.sb-wfc	-,006	-,011	,041	-,092	-,053	-,045	,065	,951
Anti-image Correlation	V13.sb-wfc	,872 <sup>a</sup>	-,366	-,216	-,108	-,095	,051	-,146	-,009
	V14.sb-wfc	-,366	,853 <sup>a</sup>	-,098	-,111	-,201	-,275	,060	-,016
	V15.sb-wfc	-,216	-,098	,887 <sup>a</sup>	-,262	-,072	-,195	-,213	,062
	V16.sb-wfc	-,108	-,111	-,262	,848 <sup>a</sup>	-,334	,102	-,088	-,128
	V17.sb-wfc	-,095	-,201	-,072	-,334	,861 <sup>a</sup>	-,007	,068	-,069
	V18.sb-wfc	,051	-,275	-,195	,102	-,007	,784 <sup>a</sup>	-,469	-,065
	V19.sb-wfc	-,146	,060	-,213	-,088	,068	-,469	,798 <sup>a</sup>	,093
	V20.sb-wfc	-,009	-,016	,062	-,128	-,069	-,065	,093	,657 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,846	48,079	48,079	3,846	48,079	48,079
2	1,162	14,527	62,606			
3	,867	10,843	73,449			
4	,566	7,075	80,524			
5	,510	6,378	86,902			
6	,394	4,924	91,826			
7	,366	4,579	96,405			
8	,288	3,595	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V13.sb-wfc	,781
V14.sb-wfc	,795
V15.sb-wfc	,815
V16.sb-wfc	,723
V17.sb-wfc	,656
V18.sb-wfc	,701
V19.sb-wfc	,688

V20.sb-wfc	,146
------------	------

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Variabel Time-based Family-to-work Conflict

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,760
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	149,843
	df	10
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

		V21.tb-fwc	V22.tb-fwc	V23.tb-fwc	V24.tb-fwc	V25.tb-fwc
Anti-image Covariance	V21.tb-fwc	,660	-,085	-,188	-,124	-,112
	V22.tb-fwc	-,085	,692	-,202	-,089	-,027
	V23.tb-fwc	-,188	-,202	,526	-,197	-,076
	V24.tb-fwc	-,124	-,089	-,197	,674	,113
	V25.tb-fwc	-,112	-,027	-,076	,113	,937
Anti-image Correlation	V21.tb-fwc	,793 <sup>a</sup>	-,125	-,319	-,185	-,142
	V22.tb-fwc	-,125	,804 <sup>a</sup>	-,335	-,131	-,034
	V23.tb-fwc	-,319	-,335	,722 <sup>a</sup>	-,332	-,109
	V24.tb-fwc	-,185	-,131	-,332	,767 <sup>a</sup>	,142
	V25.tb-fwc	-,142	-,034	-,109	,142	,600 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,442	48,836	48,836	2,442	48,836	48,836
2	1,009	20,178	69,014			
3	,616	12,317	81,331			
4	,538	10,763	92,095			
5	,395	7,905	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V21.tb-fwc	,764
V22.tb-fwc	,737
V23.tb-fwc	,849
V24.tb-fwc	,726
V25.tb-fwc	,259

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Strain-based Family-to-work Conflict

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,654
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	167,901
	df	15
	Sig.	,000

### Anti-image Matrices

		V26.sb-fwc	V27.sb-fwc	V28.sb-fwc	V29.sb-fwc	V30.sb-fwc	V31.sb-fwc
Anti-image Covariance	V26.sb-fwc	,565	-,263	-,058	-,189	-,025	-,058
	V27.sb-fwc	-,263	,521	-,252	,068	,026	,014
	V28.sb-fwc	-,058	-,252	,660	-,085	,040	-,013
	V29.sb-fwc	-,189	,068	-,085	,815	-,083	-,122
	V30.sb-fwc	-,025	,026	,040	-,083	,816	-,303
	V31.sb-fwc	-,058	,014	-,013	-,122	-,303	,790
Anti-image Correlation	V26.sb-fwc	,678 <sup>a</sup>	-,485	-,096	-,279	-,037	-,087
	V27.sb-fwc	-,485	,616 <sup>a</sup>	-,430	,105	,039	,021
	V28.sb-fwc	-,096	-,430	,721 <sup>a</sup>	-,116	,054	-,018
	V29.sb-fwc	-,279	,105	-,116	,684 <sup>a</sup>	-,102	-,152
	V30.sb-fwc	-,037	,039	,054	-,102	,578 <sup>a</sup>	-,377
	V31.sb-fwc	-,087	,021	-,018	-,152	-,377	,616 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,281	38,014	38,014	2,281	38,014	38,014
2	1,472	24,536	62,550			
3	,778	12,963	75,513			
4	,582	9,700	85,213			
5	,554	9,226	94,439			
6	,334	5,561	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V26.sb-fwc	,818
V27.sb-fwc	,771
V28.sb-fwc	,716
V29.sb-fwc	,544
V30.sb-fwc	,245
V31.sb-fwc	,384

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Sikap terhadap Merantau

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,748
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	198,620
	df	10
	Sig.	,000

### Anti-image Matrices

		V32.sikap	V33.sikap	V34.sikap	V35.sikap	V36.sikap
Anti-image Covariance	V32.sikap	,842	-,092	-,021	-,060	-,117
	V33.sikap	-,092	,569	,021	-,241	-,054
	V34.sikap	-,021	,021	,550	-,234	-,145
	V35.sikap	-,060	-,241	-,234	,400	-,053
	V36.sikap	-,117	-,054	-,145	-,053	,763
Anti-image Correlation	V32.sikap	,881 <sup>a</sup>	-,133	-,030	-,104	-,146
	V33.sikap	-,133	,741 <sup>a</sup>	,037	-,504	-,083
	V34.sikap	-,030	,037	,736 <sup>a</sup>	-,498	-,223
	V35.sikap	-,104	-,504	-,498	,682 <sup>a</sup>	-,096
	V36.sikap	-,146	-,083	-,223	-,096	,862 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,677	53,538	53,538	2,677	53,538	53,538
2	,792	15,844	69,382			
3	,713	14,257	83,639			
4	,549	10,976	94,616			
5	,269	5,384	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V32.sikap	,559
V33.sikap	,762
V34.sikap	,776
V35.sikap	,867
V36.sikap	,656

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.



## Variabel Norma

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,566
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	61,700
	df	6
	Sig.	,000

### Anti-image Matrices

		V37.norma	V38.norma	V39.norma	V40.norma
Anti-image Covariance	V37.norma	,675	-,362	-,020	-,074
	V38.norma	-,362	,659	-,131	-,047
	V39.norma	-,020	-,131	,950	-,033
	V40.norma	-,074	-,047	-,033	,971
Anti-image Correlation	V37.norma	,545 <sup>a</sup>	-,543	-,025	-,091
	V38.norma	-,543	,543 <sup>a</sup>	-,166	-,059
	V39.norma	-,025	-,166	,719 <sup>a</sup>	-,034
	V40.norma	-,091	-,059	-,034	,788 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,732	43,297	43,297	1,732	43,297	43,297
2	,941	23,519	66,816			
3	,898	22,442	89,258			
4	,430	10,742	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V37.norma	,821
V38.norma	,843
V39.norma	,453
V40.norma	,377

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Kendali

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,504
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	75,053
	df	10
	Sig.	,000

## Anti-image Matrices

		V41.kendali	V42.kendali	V43.kendali	V44.kendali	V45.kendali
Anti-image Covariance	V41.kendali	,945	-,037	-,092	-,016	-,159
	V42.kendali	-,037	,836	-,248	-,009	,018
	V43.kendali	-,092	-,248	,640	-,307	,212
	V44.kendali	-,016	-,009	-,307	,743	-,219
	V45.kendali	-,159	,018	,212	-,219	,860
Anti-image Correlation	V41.kendali	,585 <sup>a</sup>	-,042	-,118	-,019	-,176
	V42.kendali	-,042	,643 <sup>a</sup>	-,339	-,012	,021
	V43.kendali	-,118	-,339	,500 <sup>a</sup>	-,445	,286
	V44.kendali	-,019	-,012	-,445	,496 <sup>a</sup>	-,273
	V45.kendali	-,176	,021	,286	-,273	,335 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,751	35,027	35,027	1,751	35,027	35,027
2	1,228	24,569	59,596			
3	,878	17,555	77,152			
4	,732	14,634	91,785			
5	,411	8,215	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V41.kendali	,333
V42.kendali	,668
V43.kendali	,841
V44.kendali	,695
V45.kendali	-,065

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Lampiran 9. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Sub Model 1

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,115 <sup>a</sup>	,013	-,009	1,00459783	2,209

a. Predictors: (Constant), f\_kendali, f\_norma, f\_sikap

b. Dependent Variable: f\_konflik

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,783	3	,594	,589	,623 <sup>b</sup>
	Residual	133,217	132	1,009		
	Total	135,000	135			

a. Dependent Variable: f\_konflik

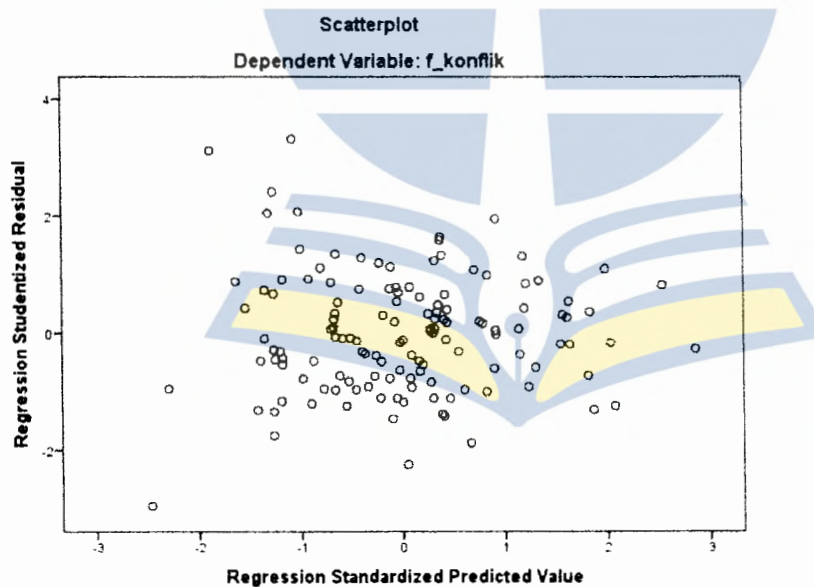
b. Predictors: (Constant), f\_kendali, f\_norma, f\_sikap

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,041E-17	,086		,000	1,000		
	f_sikap	,030	,093	,030	,319	,750	,867	1,154
	f_norma	-,058	,089	-,058	-,647	,519	,939	1,065
	f_kendali	-,099	,092	-,099	-1,077	,283	,888	1,126

a. Dependent Variable: f\_konflik

### Chart



## Lampiran 10. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Sub Model 2

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,343 <sup>a</sup>	,118	,104	,94640717	1,907

a. Predictors: (Constant), f\_sikap, f\_konflik

b. Dependent Variable: f\_semangat

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,874	2	7,937	8,861	,000 <sup>b</sup>
	Residual	119,126	133	,896		
	Total	135,000	135			

a. Dependent Variable: f\_semangat

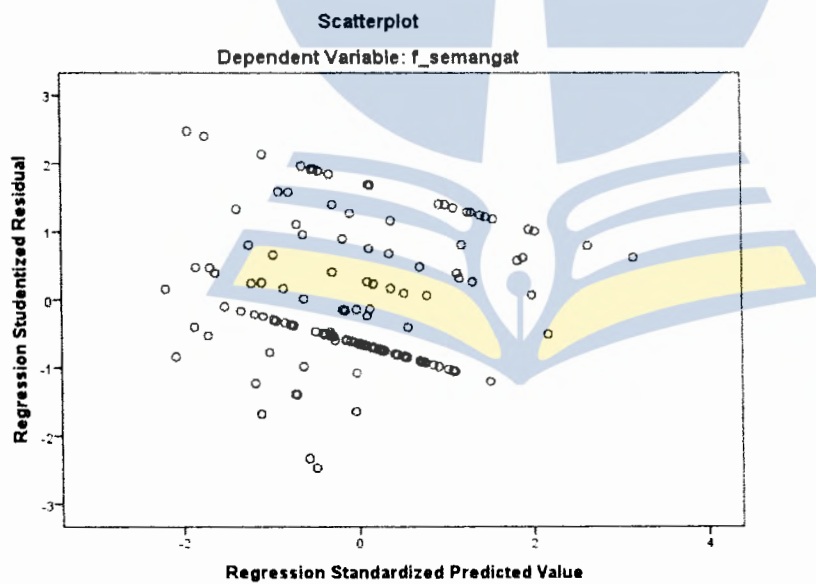
b. Predictors: (Constant), f\_sikap, f\_konflik

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7,592E-17	,081		,000	1,000		
	f_konflik	-,181	,081	-,181	-2,222	,028	1,000	1,000
	f_sikap	,289	,081	,289	3,542	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: f\_semangat

### Chart





# Table of Probabilities for the F Distribution

Alpha = 0.05

D/N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	20	24	30	40	60	120
1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88	242.98	243.91	244.69	245.36	245.95	248.01	249.05	250.10	251.14	252.20	253.25
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35

Right Tailed, D/N = df in denominator = down the rows, df in numerator = across the columns

Note: Table is for an alpha of 0.05

Table of Probabilities for F Distribution

©Copyright Lean Sigma Corporation 2013

## Lampiran 12. Tabel Probabilitas Distribusi t

Table of Probabilities for Student's t-Distribution

df	0.600	0.700	0.800	0.900	0.950	0.975	0.990	0.995
1	0.325	0.727	1.376	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.289	0.617	1.061	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.277	0.584	0.978	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.271	0.569	0.941	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.267	0.559	0.920	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.265	0.553	0.906	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.263	0.549	0.896	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.262	0.546	0.889	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.261	0.543	0.883	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	0.260	0.542	0.879	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.260	0.540	0.876	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0.259	0.539	0.873	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.259	0.538	0.870	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.258	0.537	0.868	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.258	0.536	0.866	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.258	0.535	0.865	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.257	0.534	0.863	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0.257	0.534	0.862	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.257	0.533	0.861	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.257	0.533	0.860	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0.257	0.532	0.859	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	0.256	0.532	0.858	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0.256	0.532	0.858	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	0.256	0.531	0.857	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0.256	0.531	0.856	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0.256	0.531	0.856	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0.256	0.531	0.855	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	0.256	0.530	0.855	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	0.256	0.530	0.854	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	0.256	0.530	0.854	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	0.255	0.529	0.851	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	0.254	0.527	0.848	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	0.254	0.526	0.845	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617

df (degrees of freedom) = number of samples - 1

1 - alpha (for one tail) or 1 - alpha/2 (for two tails)

©Copyright Lean Sigma Corporation 2013