

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *work schedule* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work-family conflict*. Ketika *work schedule* yang dimiliki karyawan semakin tinggi atau bertambah, maka tingkat *work-family conflict* akan ikut meningkat. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasa ketika *work schedule* yang diterapkan oleh atasan terhadap mereka berlebihan atau kurang sesuai, maka karyawan akan cenderung mengalami tekanan sehingga kemungkinan munculnya *work-family conflict* akan meningkat. Konflik peran ini tentu akan muncul ketika karyawan mengalami tekanan yang berlebihan seperti *work schedule* yang tidak sesuai.
2. Variabel *work schedule control* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *work-family conflict*. Ketika *work schedule control* yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka tingkat *work-family conflict* akan cenderung menurun. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasa ketika mereka memiliki kontrol yang cukup atas *work schedule* yang dimiliki, maka karyawan akan merasa lebih puas sehingga

kemungkinan munculnya *work-family conflict* akan menurun. Karyawan akan terhindar dari konflik peran tersebut jika mereka mendapatkan kontrol yang cukup atas *work schedule* yang dimiliki.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Ketika perusahaan menerapkan kebijakan *work schedule* yang kurang sesuai maka tekanan yang dirasakan karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *work schedule* memiliki nilai *mean* yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan kebijakan *work schedule* yang diterapkan belum sepenuhnya baik. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mengoptimalkan kebijakan *work schedule* yang telah diterapkan tersebut dengan tidak membebani karyawan dengan *work schedule* yang berlebihan sehingga tekanan yang dimiliki karyawan tidak meningkat.
2. Kepuasan karyawan dalam pekerjaannya tentu dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan analisis deskriptif variabel *work schedule control* memiliki nilai *mean* yang tinggi. Hal ini berarti *work schedule control* yang dimiliki oleh karyawan cukup baik. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan mengoptimalkan kebijakan

mengenai *work schedule control* para karyawan dengan memberikan keleluasaan yang cukup kepada karyawan dalam mengatur *work schedule* namun tetap memperhatikan berbagai faktor lainnya.

3. Konflik peran tentu dapat dialami oleh seluruh karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor. Hasil analisis deskriptif variabel *work-family conflict* menunjukkan bahwa nilai *mean* yang dihasilkan cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa tingkat *work-family conflict* yang dimiliki karyawan cukup tinggi. Perusahaan perlu menangani hal tersebut dengan lebih memperhatikan kebijakan *work schedule* dan *work schedule control* yang diterapkan. Kebijakan yang diterapkan sudah cukup baik namun belum cukup dalam menangani *work-family conflict* sehingga kebijakan tersebut perlu dioptimalkan kembali.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner hanya dapat dilakukan secara daring melalui *google form* akibat pandemi Covid-19, sehingga tidak dapat melakukan pengawasan secara langsung dalam pengisian data kuesioner.
2. Karakteristik sampel yang diteliti kurang bervariasi karena sampel dalam penelitian ini hanya pada satu perusahaan serta jumlah sampel yang terbatas.

3. Dalam penelitian ini hanya menganalisis beberapa variabel yang dirasa dapat mempengaruhi tingkat *work-family conflict* meskipun masih terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *work-family conflict*.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih bervariasi dengan menggunakan sampel pada lebih dari satu perusahaan sehingga jumlah sampel yang didapat menjadi lebih banyak.
2. Berdasarkan hasil nilai *adjusted r square* variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan nilai sebesar 66,6%. Hal ini berarti bahwa masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat *work-family conflict*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* selain *work schedule* dan *work schedule control*.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, K. R. (1974). *Introduction To Sequencing and Scheduling*. John Wiley and Sons.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Beutell, N., & O’Hare, M. (2018). Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work-Family Conflict, Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*, 10801(914), 0–1. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3105671>
- Cho, Y. (2018). The effects of nonstandard work schedules on workers’ health: A mediating role of work-to-family conflict. *International Journal of Social Welfare*, 27(1), 74–87. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12269>
- de Koeijer, R. J., Paauwe, J., & Huijsman, R. (2014). Toward a conceptual framework for exploring multilevel relationships between Lean Management and Six Sigma, enabling HRM, strategic climate and outcomes in healthcare. *International Journal of Human Resource Management*, 25(21), 2911–2925.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2014.953974>

- Doyle, A. (2021). *Types of Work Schedules*. The Balance Careers.
<https://www.thebalancecareers.com/types-of-work-schedules-2064278#:~:text=A work schedule generally refers,the organization and the position.&text=For example%2C some jobs have,change%2C depending on the season.>
- Fenwick, R., & Tausig, M. (2001). Scheduling Stress: Family and Health Outcomes of Shift Work and Schedule Control. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1179–1198. <https://doi.org/10.1177/00027640121956719>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work^family conflict: Testing a model of the work^family interface. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 1, pp. 65–78).
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hayuningtyas, M. (2017). *Peranan Kepuasan Karyawan Dalam Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 39–53.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing

- Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1991). Traumatic stress: A theory based on rapid loss of resources. *Anxiety Research*, 4(3), 187–197. <https://doi.org/10.1080/08917779108248773>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kelly, E. L., & Moen, P. (2007). Rethinking the ClockWork of Work: Why Schedule Control May Pay Off at Work and at Home. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 487–506. <https://doi.org/10.1177/1523422307305489>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6.1(2), 88–98.
- Linga, R. (2015). *The impact of working hours (Work-life balance) and job stress on the job satisfaction level of the junior executives of private sector in Hyderabad.*
- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P., & Grotto, A. R. (2012). It's All about Control: Worker Control over Schedule and Hours in Cross-National Context. *American Sociological Review*, 77(6), 1023–1049. <https://doi.org/10.1177/0003122412465331>
- Morton, T. E., & Pentico, D. W. (1993). *Heuristic Scheduling Systems with Applications to Production Systems and Project Management.* John Wiley &

Sons.

Robert A. Karasek, J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Rosdinom, R., Ng, I. T., Teh, E. E., Norhayati, A., Ng, C. G., Yeoh, S. H., Hatta, S., & Marhani, M. (2014). Validation study of the Malay version of the neuropsychiatric inventory. *Clinica Therapeutica*, 165(6), 287–293.

<https://doi.org/10.7417/CT.2014.1770>

Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business* (4th ed.). Salemba Empat.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Swanberg, J. E., McKechnie, S. P., Ojha, M. U., & James, J. B. (2011). Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs? *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 613–624.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.012>

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>

Wilson, M. G., Polzer-Debruyne, A., Chen, S., & Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, 29(2), 162–177. <https://doi.org/10.1108/01425450710719996>



**Kuesioner Penelitian Pengaruh *Work Schedule* dan *Work Schedule Control*
Terhadap *Work-Family Conflict***

Perkenalkan saya I Made Hendra Darmayudha, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul "Pengaruh Work Schedule dan Work Schedule Control Terhadap Work-Family Conflict", saya mohon kesediaan Saudara untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya.

Hasil dari penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Saudara mengalami kendala dalam pengisian kuesioner ini, dapat menghubungi saya melalui email hendradarmayudha@gmail.com atau melalui whatsapp 081327556840. Atas ketersediaan dan kerjasama Saudara saya ucapkan terima kasih. Saya harap partisipasi Saudara dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Petunjuk Pengisian

Saudara dapat mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi sebenarnya pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban skala yang menurut Saudara paling tepat dengan pengalaman yang Saudara rasakan.

Pilihan dan keterangan jawaban:

Pilihan	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Jenis Kelamin : Laki – laki/Perempuan

Usia : ...

Status Perkawinan : Menikah/Belum Menikah

Jumlah Anak (Jika Sudah Menikah) :

Jumlah Anak	√
1 – 2	
3 – 4	
>4	

Lama Bekerja :

Lama Bekerja	√
≤1 Tahun	
>1 tahun	

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Variabel Work Schedule						
1	Jam kerja saya rasional.					
2	Respon saya terhadap jam kerja yang berlebihan bersifat konstruktif.					
3	Saya cenderung merasa loyal terhadap perusahaan ketika ada atau tidaknya jam kerja lembur.					
4	Saya cenderung tidak keberatan ketika adanya jam kerja lembur.					
5	Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini karena jam kerja atau beban kerja yang berlebihan.					

Variabel <i>Work Schedule Control</i>						
1	Ketika masalah pribadi atau keluarga yang tidak terduga muncul, saya memiliki kemampuan untuk mengubah jadwal saya.					
2	Saya memiliki kemampuan untuk mengubah jadwal saya ketika memiliki urusan keluarga atau pribadi.					
3	Rekan kerja saya bersedia untuk menukar jam kerja ketika saya memerlukan cuti untuk urusan keluarga atau pribadi.					
4	Saya bisa menentukan waktu saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan, dalam batas tertentu.					
5	Waktu mulai dan selesai bekerja ditentukan oleh atasan.					
Variabel <i>Work-Family Conflict</i>						
1	Tuntutan pekerjaan menghalangi saya untuk menghabiskan waktu bersama keluarga.					
2	Untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, saya harus membatasi kegiatan bersama anggota keluarga.					
3	Tuntutan pekerjaan membuat saya sulit untuk menikmati waktu bersama keluarga.					
4	Ketika bekerja, saya terganggu oleh tuntutan keluarga.					
5	Hal - hal yang terjadi dalam kehidupan keluarga membuat saya sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.					



LAMPIRAN 2

KUESIONER DARING

Analisis Pengaruh Work Schedule dan Work Schedule Control Terhadap Work-Family Conflict

Perkenalkan saya I Made Hendra Darmayudha, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Work Schedule dan Work Schedule Control Terhadap Work-Family Conflict", saya mohon kesediaan Saudara untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya.

Hasil dari penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Saudara mengalami kendala dalam pengisian kuesioner ini, dapat menghubungi saya melalui email hendradarmayudha@gmail.com atau melalui whatsapp 081327556840. Atas ketersediaan dan kerjasama Saudara saya ucapkan terima kasih. Saya harap partisipasi Saudara dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Petunjuk Pengisian

Saudara dapat mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi sebenarnya pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban skala yang menurut Saudara paling tepat dengan pengalaman yang Saudara rasakan.

Pilihan dan keterangan jawaban:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Next

Analisis Pengaruh Work Schedule dan Work Schedule Control Terhadap Work-Family Conflict

* Required

Identitas Responden

Jenis Kelamin *

- Laki - laki
- Perempuan

Usia *

Your answer _____

Status Perkawinan *

- Menikah
- Belum Menikah

Jumlah Anak (Jika Sudah Menikah)

- 1 - 2
- 3 - 4
- > 4

Lama Bekerja *

- ≤ 1 tahun
- > 1 tahun

[Back](#)

[Next](#)

Analisis Pengaruh Work Schedule dan Work Schedule Control Terhadap Work-Family Conflict

* Required

Work schedule

Petunjuk Pengisian

Saudara dapat mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi sebenarnya pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban skala yang menurut Saudara paling tepat dengan pengalaman yang Saudara rasakan.

Pilihan dan keterangan jawaban:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Jam kerja saya rasional. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Respon saya terhadap jam kerja yang berlebihan bersifat konstruktif. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya cenderung merasa loyal terhadap perusahaan ketika ada atau tidaknya jam kerja lembur. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya cenderung tidak keberatan ketika adanya jam kerja lembur. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini karena jam kerja atau beban kerja yang berlebihan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Back

Next

Analisis Pengaruh Work Schedule dan Work Schedule Control Terhadap Work-Family Conflict

* Required

Work Schedule Control

Petunjuk Pengisian

Saudara dapat mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi sebenarnya pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban skala yang menurut Saudara paling tepat dengan pengalaman yang Saudara rasakan.

Pilihan dan keterangan jawaban:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Ketika masalah pribadi atau keluarga yang tidak terduga muncul, saya memiliki kemampuan untuk mengubah jadwal saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya memiliki kemampuan untuk mengubah jadwal saya ketika memiliki urusan keluarga atau pribadi. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Rekan kerja saya bersedia untuk menukar jam kerja ketika saya memerlukan cuti untuk urusan keluarga atau pribadi. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya bisa menentukan waktu saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan, dalam batas tertentu. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Waktu mulai dan selesai bekerja ditentukan oleh atasan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Back

Next

Analisis Pengaruh Work Schedule dan Work Schedule Control Terhadap Work-Family Conflict

* Required

Work-Family Conflict

Petunjuk Pengisian

Saudara dapat mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi sebenarnya pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban skala yang menurut Saudara paling tepat dengan pengalaman yang Saudara rasakan.

Pilihan dan keterangan jawaban:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Tuntutan pekerjaan menghalangi saya untuk menghabiskan waktu bersama keluarga. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, saya harus membatasi kegiatan bersama anggota keluarga. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Tuntutan pekerjaan membuat saya sulit untuk menikmati waktu bersama keluarga. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Ketika bekerja, saya terganggu oleh tuntutan keluarga. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Hal - hal yang terjadi dalam kehidupan keluarga membuat saya sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

[Back](#)

[Submit](#)



LAMPIRAN 3

JAWABAN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Jumlah Anak (Jika Sudah Menikah)	Lama Bekerja
1	Laki – laki	25	Belum Menikah		>1 Tahun
2	Perempuan	24	Belum Menikah		>1 Tahun
3	Laki – laki	24	Belum Menikah		>1 Tahun
4	Laki – laki	24	Belum Menikah		>1 Tahun
5	Perempuan	28	Menikah	1 – 2	≤1 Tahun
6	Laki – laki	25	Belum Menikah		>1 Tahun
7	Perempuan	23	Belum Menikah		≤1 Tahun
8	Laki – laki	29	Menikah	1 – 2	>1 Tahun
9	Laki – laki	28	Menikah	1 – 2	>1 Tahun
10	Laki – laki	28	Belum Menikah		>1 Tahun
11	Perempuan	33	Menikah	3 – 4	>1 Tahun
12	Laki – laki	33	Menikah	3 – 4	>1 Tahun
13	Laki – laki	28	Belum Menikah		>1 Tahun
14	Laki – laki	26	Belum Menikah		>1 Tahun
15	Perempuan	30	Menikah	1 – 2	>1 Tahun
16	Laki – laki	30	Menikah	1 – 2	>1 Tahun
17	Laki – laki	29	Belum Menikah		>1 Tahun
18	Perempuan	28	Belum Menikah		≤1 Tahun
19	Laki – laki	25	Belum Menikah		>1 Tahun
20	Laki – laki	25	Belum Menikah		>1 Tahun
21	Perempuan	26	Menikah	1 – 2	≤1 Tahun
22	Laki – laki	28	Belum Menikah		>1 Tahun
23	Laki – laki	28	Belum Menikah		>1 Tahun
24	Perempuan	21	Belum Menikah		>1 Tahun
25	Laki – laki	33	Menikah	1 – 2	>1 Tahun
26	Laki – laki	30	Menikah	1 – 2	>1 Tahun
27	Laki – laki	24	Belum Menikah		>1 Tahun
28	Laki – laki	25	Belum Menikah		>1 Tahun
29	Laki – laki	28	Belum Menikah		>1 Tahun
30	Laki – laki	26	Belum Menikah		>1 Tahun
31	Laki – laki	26	Belum Menikah		>1 Tahun
32	Laki – laki	26	Belum Menikah		>1 Tahun
33	Laki – laki	25	Belum Menikah		>1 Tahun
34	Perempuan	25	Belum Menikah		>1 Tahun

No	Work Schedule (X1)					Total X1	Work Schedule Control (X2)					Total X2	Work-Family Conflict (Y)					Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	3	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20	4	3	4	3	4	18
2	5	4	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21
3	5	4	5	4	3	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	3	20	3	4	3	4	5	19	5	4	3	4	4	20
5	4	3	4	3	2	16	4	5	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18
6	5	4	4	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	5	4	5	5	23
7	5	3	5	4	3	20	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	5	20	3	3	4	4	4	18
9	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22
10	5	4	4	4	3	20	3	4	4	3	4	18	5	4	5	4	5	23
11	5	4	4	4	3	20	3	4	3	3	4	17	5	5	4	4	4	22
12	5	4	5	4	3	21	3	4	4	3	4	18	4	4	4	5	4	21
13	4	3	4	3	2	16	4	4	4	3	5	20	4	4	3	3	3	17
14	5	4	5	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	4	22
15	4	4	4	3	2	17	3	4	4	4	5	20	3	3	3	4	4	17
16	5	4	5	4	3	21	3	4	3	4	4	18	4	4	4	5	5	22
17	5	4	4	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	4	4	5	5	22
18	5	3	4	3	2	17	4	4	4	4	5	21	4	3	3	4	4	18
19	5	4	5	4	3	21	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21
20	5	4	4	4	3	20	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	5	21
21	5	3	4	4	3	19	4	5	4	4	5	22	4	4	3	3	4	18
22	4	3	3	4	3	17	4	5	4	4	5	22	3	3	3	4	4	17
23	5	3	4	4	3	19	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19
24	5	4	5	4	3	21	3	4	4	3	4	18	5	5	5	4	4	23
25	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	3	3	3	4	4	17
26	4	3	3	3	2	15	4	5	3	3	5	20	4	3	3	3	3	16
27	5	4	4	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	4	4	5	5	22
28	4	4	4	3	2	17	4	5	4	4	5	22	4	4	4	3	3	18
29	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18
30	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	5	21	4	4	3	3	3	17
31	4	3	4	4	3	18	4	5	4	4	5	22	3	3	3	4	4	17
32	5	3	5	4	3	20	4	4	4	4	5	21	3	3	4	5	4	19
33	5	4	4	4	3	20	4	5	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19
34	5	4	4	4	3	20	3	4	3	4	4	18	4	4	4	5	5	22



LAMPIRAN 4

HASIL OLAH DATA

Lampiran Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	25	73.5	73.5	73.5
	Perempuan	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	2.9	2.9	2.9
	23	1	2.9	2.9	5.9
	24	4	11.8	11.8	17.6
	25	7	20.6	20.6	38.2
	26	5	14.7	14.7	52.9
	28	8	23.5	23.5	76.5
	29	2	5.9	5.9	82.4
	30	3	8.8	8.8	91.2
	33	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Belum Menikah	24	70.6	70.6	70.6
	Menikah	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Jumlah Anak (Jika Sudah Menikah)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		24	70.6	70.6	70.6
	1 - 2	8	23.5	23.5	94.1
	3 - 4	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 1 tahun	30	88.2	88.2	88.2
	≤ 1 tahun	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	34	4	5	4.68	.475

X1.2	34	3	4	3.65	.485
X1.3	34	3	5	4.21	.538
X1.4	34	3	4	3.82	.387
X1.5	34	2	3	2.82	.387
Work Schedule	34	15	21	19.18	1.623
X2.1	34	3	4	3.50	.508
X2.2	34	4	5	4.29	.462
X2.3	34	3	4	3.79	.410
X2.4	34	3	4	3.68	.475
X2.5	34	4	5	4.50	.508
Work Schedule Control	34	17	22	19.76	1.615
Y1.1	34	3	5	3.97	.674
Y1.2	34	3	5	3.88	.686
Y1.3	34	3	5	3.74	.618
Y1.4	34	3	5	4.03	.674
Y1.5	34	3	5	4.12	.591
Work-Family Conflict	34	16	23	19.74	2.220
Valid N (listwise)	34				

Lampiran Uji Validitas

1. Work Schedule (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Work Schedule
X1.1	Pearson Correlation	1	.279	.387*	.504**	.504**	.745**

	Sig. (2-tailed)		.111	.024	.002	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.279	1	.171	.304	.304	.582**
	Sig. (2-tailed)	.111		.334	.081	.081	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.387*	.171	1	.325	.325	.651**
	Sig. (2-tailed)	.024	.334		.061	.061	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.504**	.304	.325	1	1.000**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.002	.081	.061		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.504**	.304	.325	1.000**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.002	.081	.061	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Work Schedule	Pearson Correlation	.745**	.582**	.651**	.823**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

2. Work Schedule Control (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Work Schedule Control
X2.1	Pearson Correlation	1	.645**	.218	.314	.765**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.215	.070	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.645**	1	.169	.308	.387*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.339	.076	.024	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.218	.169	1	-.041	.073	.382*
	Sig. (2-tailed)	.215	.339		.817	.683	.026
	N	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.314	.308	-.041	1	.314	.569**
	Sig. (2-tailed)	.070	.076	.817		.070	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.765**	.387*	.073	.314	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.683	.070		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Work Schedule Control	Pearson Correlation	.887**	.744**	.382*	.569**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

3. *Work-Family Conflict (Y)*

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Work-Family Conflict
Y1.1	Pearson Correlation	1	.648**	.345*	-.065	.085	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.716	.632	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y1.2	Pearson Correlation	.648**	1	.496**	.139	.185	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.433	.296	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y1.3	Pearson Correlation	.345*	.496**	1	.383*	.419*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.046	.003		.025	.014	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y1.4	Pearson Correlation	-.065	.139	.383*	1	.752**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.716	.433	.025		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y1.5	Pearson Correlation	.085	.185	.419*	.752**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.632	.296	.014	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Work-Family Conflict	Pearson Correlation	.603**	.735**	.764**	.634**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran Uji Reliabilitas

1. Work Schedule (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.752	5	

2. *Work Schedule Control (X2)*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.712	5

3. *Work-Family Conflict* (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.715	5

Lampiran Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Koefisien Determinasi, Uji

F, Uji t)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.666	1.283

a. Predictors: (Constant), Work Schedule Control, Work Schedule

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.594	2	55.797	33.900	.000 ^b
	Residual	51.024	31	1.646		
	Total	162.618	33			

a. Dependent Variable: Work-Family Conflict

b. Predictors: (Constant), Work Schedule Control, Work Schedule

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.481	5.004		3.094	.004
	Work Schedule	.788	.152	.576	5.189	.000
	Work Schedule Control	-.549	.153	-.400	-3.600	.001

a. Dependent Variable: Work-Family Conflict