

BAB V

PENUTUP

V.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan di bagian depan, penulis menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan analisis persentase, karakteristik demografi responden diketahui sebagai berikut: berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden terbanyak adalah wanita dengan persentase sebesar 88.89% dan pria sebesar 11.11%. Karakteristik usia, responden dengan usia 21-30 tahun sebesar 24.44%, responden dengan usia 31-40 tahun sebesar 44.44%, dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebesar 8.89%. Karakteristik jumlah anak, responden dengan jumlah 1 anak sebesar 11.11%, responden dengan jumlah 2 anak sebesar 75.56%, dan responden dengan jumlah anak lebih dari 2 sebesar 13.33%. Karakteristik tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan diploma sebesar 13.33%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 86.67%.
2. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa :
 - a. Sumber dukungan sosial yang berpengaruh negatif terhadap konflik kerja-keluarga berasal dari teman kerja, pasangan, teman dan organisasi, namun kesemuanya itu tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang berasal teman kerja, pasangan, teman dan organisasi kurang

dapat mengurangi tingkat konflik kerja-keluarga pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya di Yogyakarta.

- b. Sumber dukungan sosial yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik keluarga-kerja hanya berasal dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya mendapatkan kenyamanan fisik dan psikologis dengan adanya dukungan dari atasan, sehingga dapat mengurangi tingkat konflik keluarga-kerja.
- c. Sumber dukungan sosial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga berasal dari teman kerja dan pasangan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber-sumber tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja-keluarga pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya di Yogyakarta, dimana para karyawan akan mengalami efek yang positif dari aktifitas di kantor ke dalam keluarga.
- d. Sumber dukungan sosial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja berasal dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber-sumber tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan pengalaman yang dialami para karyawan dalam menjalani peran sebagai keluarga, dimana pengalaman mereka dalam keluarga akan berdampak positif dalam menjalani peran mereka di kantor.

V.2. Saran

Beberapa skala telah dikembangkan untuk mengukur konflik kerja-keluarga (e.g., Carlson, Kacmar, and Williams, 2000; Netemeyer, Boles, and McMurrian 1996 seperti dikutip oleh Wadsworth dan Owens, 2007:84), tetapi sangat jumlah kecilnya skala yang digunakan untuk mengukur peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (Rothbard, 2001 seperti dikutip oleh Wadsworth dan Owens, 2007:84). Hubungan diantara variabel lain yang berkepentingan dan peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga pada penelitian ini adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga adalah aspek yang penting dari hubungan antara kerja dan keluarga yang pantas untuk diteliti dan dipahami lebih lanjut. Penelitian selanjutnya akan dimasukkan sebab dan akibat dari peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga, dengan demikian meningkatkan pengetahuan kita terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga dan hubungannya dengan variabel yang lain. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dibutuhkan untuk meneliti variabilitas dari dukungan sosial yang diterima dari sumber yang lain dan bagaimana variabilitas dari dukungan sosial yang diterima dari sumber yang lain dan bagaimana variabilitas berpengaruh terhadap interaksi kerja-keluarga. Penelitian ini juga sebaiknya memulai untuk mempertimbangkan beberapa jenis dari dukungan sosial untuk menciptakan gambaran yang lebih lengkap. Sebagai tambahan, dasar dari interaksi kerja-keluarga akan bermanfaat dari pemahaman yang lebih besar pada kekuatan dan perkiraan akan sumber yang berbeda dari dukungan sosial.

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini, penulis menyarankan kepada PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya di Yogyakarta bahwa jika organisasi menginginkan dampak yang positif dari keluarga ke tempat kerja, berbagai sumber dukungan sosial sebaiknya dianjurkan, dengan organisasi memberikan perhatian khusus untuk mendukung para karyawan melalui teman kerja dan organisasi itu sendiri. Selain itu organisasi sebaiknya secara khusus berminat dalam berbagai aktivitas yang dapat meningkatkan kinerja di kantor. Sehingga para karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya di Yogyakarta dapat mengatasi konflik peran yang terjadi dan meningkatkan pengaruh yang positif dalam kualitas kehidupan mereka di dalam wilayah kerja dan keluarga itu sendiri.

V.3. Implikasi Manajerial

Karena wilayah kerja dan keluarga adalah wilayah yang paling penting untuk kebanyakan orang (Rane dan McBride, 2000 seperti dikutip oleh Wadsworth dan Owens, 2007:83), seseorang boleh mencari hasil dari penelitian ini untuk kehidupan mereka sendiri. Yang paling penting adalah penelitian bahwa hubungan antara kerja dan keluarga tidak hanya menjadi konflik tetapi juga menjadi peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga, yang mana aktivitas di salah satu wilayah berpengaruh positif pada kinerja dan aktivitas di wilayah yang lain. Sebagai tambahan, penelitian kali ini memberi kesan bahwa sebaiknya individu membantu perkembangan dukungan sosial dari berbagai sumber, diantara bagian dalam dan luar dari lingkungan kerja.

Informasi pada penelitian ini juga akan membantu atasan dan organisasi yang menginginkan menolong karyawan mereka. Potensi diantara pengaruh negatif dan positif dari wilayah ke wilayah kerja dan sebaliknya adalah penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan karena ini adalah perhatian terbaik untuk memajukan dan mendukung pengaruh positif daripada pengaruh negatif.

Penelitian mengenai konflik kerja-keluarga adalah penting untuk kedua atasan dan karyawan, yang mana telah ditemukan korelasi antara konflik kerja-keluarga dan penurunan produktivitas, absensi dan turnover (Glass dan Estes, 1997 seperti dikutip oleh Wadsworth dan Owens, 2007:84), penderitaan psikologis (Frone, Russell, dan Cooper, 1992 seperti dikutip oleh Wadsworth dan Owens, 2007:84) dan hidup stres (Parasuraman, Greenhause, Granrose, 1992 seperti dikutip oleh Wadsworth dan Owens, 2007:84). Sebagai tambahan, ada korelasi negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja (Kossek dan Ozeki, 1998 seperti dikutip oleh Owen dan Wadsworth, 2007:84). Setiap hasilnya dapat berdampak tidak hanya pada kehidupan personal tetapi juga kinerja mereka di kantor dan organisasi sebagai tempat mereka bekerja.

V.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 45 orang karyawan dari PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya di Yogyakarta. Hasil penelitian ini hanya sebatas pada PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya di Yogyakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas dan apabila penelitian ini diterapkan pada obyek yang berbeda, maka mungkin hasilnya pun

mungkin akan berbeda, adanya *cross culture* atau lintas budaya antara penelitian terdahulu yang dilakukan di Amerika Serikat dan penelitian yang dilakukan penulis di Indonesia berbeda yang menimbulkan bias. Hasil penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat belum tentu bisa diterapkan di Indonesia karena *culture* atau budaya yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armel, S., Lynch, P. (1997). “*Perceived organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction.*” *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Dyson, Faith (Drexel University). *The Relationship between Optimism and Work Family Enrichment and their Influence on Psychological Well-Being* didownload dari http://idea.library.drexel.edu/bitstream/1860/864/1/DysonWashington_Faith.pdf pada 10 April 2011.
- Gordon, Judith R., Elizabeth A. Hamilton, Karen S. Whelan-Berry, (2007). *The Relationship Among Work-Family Conflict and Enhancement, Organizational Work-Family Culture, and Work Outcomes for Older Working Women*, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, No. 4: 350–364.
- Grandey, Alicia A., Bryanne L. Cordeiro, Ann C. Crouter. (2005). “*A Longitudinal and Multi-Source Test of The Work-Family Conflict and Job Satusfaction Relationship*”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78:305-323.
- Greenhaus, Jeffrey H., Internet, *Work-Family Conflict*, didownload dari http://www.brandeis.edu/centers/cfwp/Conference_papers/Greenhaus.pdf pada 10 April 2011.
- Hartini, Pratama Juli, (2009) (Universitas Indonesia). *Hubungan Konflik Kerja.*

Hennessy, Kelly D., (2007), Internet, *Work Family Balance: An Exploration of Conflict and Enrichment For Women in A Traditional Occupation*, didownload dari

<http://drum.umd.edu/dspace/bitstream/1903/7269/1/umi-umd-4669.pdf>. pada tanggal 10 April 2011

Istiyanto, S. Bekt. Chusmeru, Daris, Internet, Hand Out Komunikasi Lintas Budaya, didownload dari <http://typecat.com/pdf/pengertian-cross-culture.html#axzz1XsbH6GL8> pada 14 September 2011

MacDermind, Shelley M., Rosalind Barnett, Faye Crosby, Jeffrey Greenhouse, Marci Koblenz, Stephen R. Marks, Maureen Perry-Jenkins, Patricia Voydanoff, Elaine Wethington, and Laura Sabbatini-Bunch. (2000). *"The Measurement of Work/Life Tension : Recommendations of a Virtual Think Tank."* Boston : Sloan Work Family Researchers Electronic Network. Didownload dari http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/measure_tension.pdf pada tanggal 11 April 2011.

Noor, Noraini ., (2002). *Works-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Test of Alternative Pathways*, Journal of Social Psychology, Vol. 142, Issue 5:645-662.

Pasewark, William. Et.al, (2006). *"Sources of Work-Family Conflict in The Accounting Profession"*, Behavioral Research In Accounting; 18, ABI/INFORM Global.

Priyatno, Duwi, (2009), *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Andi Offset, Yogyakarta.

Santosa, Singgih, (2000), *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 7.5*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.

Umar, Husein, (2001), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta

Wadsworth, Lori L., Bradley P. Owens. (2007). "*The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector*", *Public Administration Review*, 67 (1) : 75

Weer, Christy H., (2006), Internet, "*The Impact of Non-Work Role Commitment on Employees Career Growth Prspects*", didownload dari http://idea.library.drexel.edu/bitstream/1860/1165/1/Weer_Christy.pdf pada tanggal 10 April 2011





**LAMPIRAN
KUESIONER**

KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu.

Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya
di Yogyakarta

Dengan hormat,

Perkenankan saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi beberapa pertanyaan yang telah saya lampirkan berikut ini. Kerelaan Bapak/Ibu sangat saya harapkan, karena tanggapan tersebut akan sangat bermanfaat bagi saya, yang selanjutnya akan saya gunakan sebagai sarana penyusunan Skripsi S1 saya pada Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berjudul “PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN PENINGKATAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA-KELUARGA PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT SINTA DAYA DI YOGYAKARTA”.

Penelitian yang akan saya lakukan semata-mata bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak-pihak luar. Peran serta, kejujuran, dan obyektifitas dalam pengisian kuesioner ini akan sangat berguna bagi hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

Agnes Marista Puspita Rani

I. Karakteristik Responden

Berilah tanda silang (x) pada huruf yang sesuai dengan jawaban

1. Nama:.....(bila ingin menyebutkan)
2. Jenis Kelamin:
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia :
 - a. 21-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. Lebih dari 40 tahun
4. Jumlah Anak:
 - a. 1 orang
 - b. 2 orang
 - c. Lebih dari 2 orang
5. Tingkat Pendidikan :
 - a. Diploma
 - b. S1
 - c. S2
 - d. S3
6. Apakah pasangan anda (suami/isteri) juga bekerja :
 - a. Ya
 - b. Tidak
7. Apakah jenis pekerjaan pasangan anda (suami/isteri) :
 - a. Pegawai lembaga pemerintah
 - b. TNI/Polisi
 - c. Pegawai swasta
 - d. Guru/Dosen
 - e. Wiraswasta
 - f. Lainnya: (sebutkan)

Berilah tanda silang (x) pada nilai yang anda anggap sesuai untuk pertanyaan dibawah ini :

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu – Ragu

II. Konflik Kerja dan Keluarga

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	RR	TS	STS
1. Pekerjaan membuat anda terlalu lelah untuk melakukan kegiatan di rumah.	SS	S	RR	TS	STS
2. Pekerjaan membuat anda sulit menjaga hubungan baik dengan keluarga.	SS	S	RR	TS	STS
3. Pekerjaan membuat anda tidak mempunyai waktu untuk mengikuti kegiatan yang santai dan menyenangkan.	SS	S	RR	TS	STS
4. Pekerjaan membuat anda berperilaku buruk di rumah.	SS	S	RR	TS	STS
5. Pekerjaan pasangan anda membuatnya terlalu lelah untuk melakukan kegiatan di rumah.	SS	S	RR	TS	STS
6. Pekerjaan pasangan anda membuatnya sulit menjaga hubungan baik dengan keluarga.	SS	S	RR	TS	STS
7. Jadwal pekerjaan pasangan anda membuatnya sulit untuk memenuhi tanggung jawab personalnya.	SS	S	RR	TS	STS
8. Pekerjaan pasangan anda membuatnya berperilaku buruk di rumah.	SS	S	RR	TS	STS
9. Selama tiga bulan yang lalu, pekerjaan mempengaruhi kehidupan personal anda.	SS	S	RR	TS	STS
10. Keluarga menghabiskan tenaga yang anda butuhkan untuk melakukan pekerjaan.	SS	S	RR	TS	STS

11. Anda memenuhi tanggung jawab personal saat bekerja.	SS	S	RR	TS	STS
12. Keluarga membuat waktu bekerja anda menjadi berkurang.	SS	S	RR	TS	STS
13. Keluarga membuat anda berperilaku buruk di kantor.	SS	S	RR	TS	STS
14. Keluarga mengganggu kemampuan kinerja anda dalam bekerja.	SS	S	RR	TS	STS
15. Selama 3 bulan yang lalu, keluarga mempengaruhi pekerjaan anda.	SS	S	RR	TS	STS
16. Keluarga membuat anda menunda pekerjaan.	SS	S	RR	TS	STS
17. Keluarga membuat anda bermasalah dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.	SS	S	RR	TS	STS

III. Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja dan Keluarga

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	RR	TS	STS
1. Pekerjaan membuat anda menjadi semangat saat berada di rumah.	SS	S	RR	TS	STS
2. Pekerjaan membuat suasana hati anda menjadi senang saat berada di rumah	SS	S	RR	TS	STS
3. Pekerjaan menyediakan waktu yang cukup bagi anda untuk mengurus keluarga.	SS	S	RR	TS	STS
4. Pendekatan penyelesaian masalah di kantor, menjadi efektif dalam penyelesaian masalah di rumah	SS	S	RR	TS	STS
5. Teman membantu anda saat menghadapi masalah di rumah.	SS	S	RR	TS	STS
6. Pekerjaan pasangan anda membuatnya menjadi bersemangat saat berada di rumah.	SS	S	RR	TS	STS
7. Pekerjaan pasangan anda membuat suasana hatinya	SS	S	RR	TS	STS

menjadi senang saat berada di rumah.					
8. Keluarga membuat anda menjadi semangat saat berada di kantor.	SS	S	RR	TS	STS
9. Keluarga membuat suasana hati anda menjadi senang saat berada di kantor.	SS	S	RR	TS	STS
10. Keluarga menyediakan waktu yang cukup bagi anda untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.	SS	S	RR	TS	STS
11. Pendekatan penyelesaian masalah di rumah, menjadi efektif dalam penyelesaian masalah di kantor.	SS	S	RR	TS	STS
12. Keluarga dan teman mendukung saat anda menghadapi masalah di kantor.	SS	S	RR	TS	STS
13. Keluarga membuat anda menjadi siap bekerja di hari selanjutnya.	SS	S	RR	TS	STS
14. Selama 3 bulan yang lalu, keluarga membantu meningkatkan kinerja anda di kantor.	SS	S	RR	TS	STS

IV. Dukungan Sosial

A. Dukungan Sosial Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
a. Atasan	SS	S	RR	TS	STS
1. Atasan memberikan anda informasi tentang pekerjaan.	SS	S	RR	TS	STS
2. Atasan memberitahu anda saat melakukan pekerjaan dengan baik	SS	S	RR	TS	STS
3. Atasan membantu saat anda mempunyai masalah personal.	SS	S	RR	TS	STS
4. Atasan membantu saat anda mempunyai masalah dengan pekerjaan	SS	S	RR	TS	STS
5. Atasan membantu pada saat kondisi yang berhubungan dengan ketidakpuasan	SS	S	RR	TS	STS

b. Teman Kerja	Pilihan Jawaban				
6. Teman memberikan anda informasi tentang pekerjaan.	SS	S	RR	TS	STS
7. Teman memberitahu anda saat melakukan pekerjaan dengan baik	SS	S	RR	TS	STS
8. Teman membantu saat anda mempunyai masalah personal.	SS	S	RR	TS	STS
9. Teman membantu saat anda mempunyai masalah dengan pekerjaan	SS	S	RR	TS	STS
10. Teman membantu pada saat kondisi yang berhubungan dengan ketidakpuasan	SS	S	RR	TS	STS

B. Dukungan Sosial Lingkungan Non Kerja

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
a. Pasangan					
1. Pasangan membantu saat anda mempunyai masalah personal.	SS	S	RR	TS	STS
2. Pasangan membantu saat anda mempunyai masalah dengan pekerjaan	SS	S	RR	TS	STS
3. Pasangan membantu anda pada saat kondisi yang berhubungan dengan ketidakpuasan	SS	S	RR	TS	STS
b. Teman	Pilihan Jawaban				
4. Teman membantu saat anda mempunyai masalah personal.	SS	S	RR	TS	STS
5. Teman membantu saat anda mempunyai masalah dengan pekerjaan	SS	S	RR	TS	STS

6. Teman membantu pada saat kondisi yang berhubungan dengan ketidakpuasan	SS	S	RR	TS	STS
c. Anak	Pilihan Jawaban				
7. Anak membantu saat anda mempunyai masalah personal.	SS	S	RR	TS	STS
8. Anak membantu saat anda mempunyai masalah dengan pekerjaan	SS	S	RR	TS	STS
9. Anak membantu pada saat kondisi yang berhubungan dengan ketidakpuasan	SS	S	RR	TS	STS

C. Dukungan Sosial Organisasi

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
1. Organisasi peduli dengan pendapat anda.	SS	S	RR	TS	STS
2. Organisasi benar-benar peduli dengan kesejahteraan anda.	SS	S	RR	TS	STS
3. Organisasi betul-betul mendukung tujuan dan nilai-nilai anda.	SS	S	RR	TS	STS
4. Organisasi membantu saat anda menghadapi masalah.	SS	S	RR	TS	STS
5. Organisasi akan memaafkan saat anda berbohong untuk kebaikan .	SS	S	RR	TS	STS
6. Organisasi akan mengambil keuntungan dari anda, jika ada kesempatan.	SS	S	RR	TS	STS
7. Organisasi memberikan perhatian yang sangat kecil terhadap anda.	SS	S	RR	TS	STS
8. Organisasi bersedia membantu saat anda membutuhkan kebutuhan khusus.	SS	S	RR	TS	STS



LAMPIRAN
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X6, X5, X2, X3, X4, X1		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.278	3.24530

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X3, X4, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.430	6	40.238	3.821	.004 ^a
	Residual	400.215	38	10.532		
	Total	641.644	44			

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X3, X4, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.722	6.115		6.987	.000
	X1	.089	.283	.063	.316	.754
	X2	-.513	.257	-.365	-1.995	.053
	X3	-.732	.405	-.294	-1.809	.078
	X4	-.449	.425	-.172	-1.056	.298
	X5	.073	.159	.077	.458	.650
	X6	-.240	.125	-.263	-1.921	.062

a. Dependent Variable: Y1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X6, X5, X2, X3, X4, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.341	2.46562

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X3, X4, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.632	6	29.105	4.788	.001 ^a
	Residual	231.012	38	6.079		
	Total	405.644	44			

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X3, X4, X1

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.362	4.646		5.029	.000
	X1	-.453	.215	-.402	-2.109	.042
	X2	-.331	.195	-.296	-1.696	.098
	X3	-.308	.307	-.155	-1.001	.323
	X4	.355	.323	.172	1.100	.278
	X5	.067	.121	.088	.552	.584
	X6	.225	.095	.311	2.374	.023

a. Dependent Variable: Y2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X6, X5, X2, X3, X4, X1		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.361	3.22395

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X3, X4, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.278	6	53.380	5.136	.001 ^a
	Residual	394.966	38	10.394		
	Total	715.244	44			

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X3, X4, X1

b. Dependent Variable: Y3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.543	6.074		.419	.678
	X1	.001	.281	.001	.003	.997
	X2	.754	.255	.508	2.955	.005
	X3	.316	.402	.120	.786	.437
	X4	.410	.422	.149	.971	.337
	X5	.090	.158	.090	.572	.570
	X6	-.099	.124	-.103	-.797	.430

a. Dependent Variable: Y3

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X6, X5, X2, X3, X4, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.495	1.99375

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X3, X4, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.260	6	32.543	8.187	.000 ^a
	Residual	151.051	38	3.975		
	Total	346.311	44			

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X3, X4, X1

b. Dependent Variable: Y4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.463	3.757		2.785	.008
	X1	.354	.174	.340	2.038	.049
	X2	.231	.158	.224	1.463	.152
	X3	.414	.249	.226	1.665	.104
	X4	-.157	.261	-.082	-.599	.553
	X5	.150	.098	.215	1.539	.132
	X6	-.055	.077	-.083	-.723	.474

a. Dependent Variable: Y4



LAMPIRAN

TABEL R

TABEL DISTRIBUSI R

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.255	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138



SURAT KETERANGAN

NO. 404/Dir.BSD/08/2011

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Y. Sumartono
Jabatan : Direktur Utama PT BPR Shinta Daya
Alamat : Bogem, Tamanmartani, Kalasan, Sleman, DIY 55571

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Agnes Marista Puspita Rani
NIM : 060316207
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah melakukan penelitian (riset) di PT BPR Shinta Daya, untuk menyusun skripsi guna melengkapi persyaratan kelulusan gelar S-1, dengan judul "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja – Keluarga dan Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja – Keluarga pada PT Bank Perkreditan Rakyat "Shinta Daya" di Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kalasan, 15 Agustus 2011
PT-BPR Shinta Daya


Y. Sumartono
Direktur Utama

■ **KANTOR PUSAT**

Jl. Raya Jogja - Solo Km. 15
Bogem - Kalasan - Yogyakarta
Telp. (0274) 496036, 496074, 497997 Fax. (0274) 496074
e-mail: bpr_shinta_daya@yahoo.co.id

■ **KANTOR CABANG WONOSARI**

Jl. KH. Agus Salim no.2 Kepek, Wonosari, Gunungkidul
Telp. (0274) 392 733, 392 750