

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis akan membuat kesimpulan dari hasil penelitian, yang selanjutnya membuat implikasi bagi pihak manajerial. Dari kesimpulan dan implikasi manajerial tersebut, penulis merumuskan saran yang diajukan bagi pihak manajerial. Pada bab lima ini penulis juga akan memaparkan beberapa keterbatasan yang melingkupi penelitian ini.

A. Kesimpulan

Tuntutan untuk menyeimbangkan antara tugas pekerjaan sebagai karyawan dan tuntutan sebagai anggota keluarga berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan keluarga yang berdampak pada rendahnya kesejahteraan karyawan. Melihat dampak konflik pekerjaan-keluarga yang berakibat negatif pada kesejahteraan karyawan maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya salah satunya dengan peran religiusitas. Berdasarkan telaah pustaka pada bab II, telah dikembangkan dua pertanyaan, yaitu:

1. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang negatif terhadap kesejahteraan karyawan Harian Jogja (Hipotesis 1)
2. Religiusitas memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan Harian Jogja (Hipotesis 2)

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan secara empiris, pada bab III diuraikan metode penelitian yang akan digunakan dalam

penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Harian Jogja yang berjumlah 124 orang. Teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode pemilihan sampel secara tidak acak atau mempunyai tujuan (*non random sampling/purposive random sampling*), dalam penelitian ini sampel dipilih berdasarkan karakteristik pemilihan yaitu karyawan yang sudah bekerja di atas satu tahun dan yang sudah berkeluarga dengan pertimbangan di atas satu tahun karyawan sudah merasakan kondisi kerja lebih lama dan dapat memberikan penilaian yang lebih objektif. Karyawan yang sudah berkeluarga akan lebih memiliki pengalaman konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Berdasarkan karakteristik tersebut maka jumlah sampel sebanyak 63 orang karyawan.

Pada bab IV diuraikan hasil analisis data dengan menggunakan teknik *Moderating Regression Analysis* (MRA), dengan teknik tersebut telah digunakan untuk menguji dua hipotesis yang diajukan. Model yang diajukan dapat diterima, hasil pengujian kualitas kuesioner (reliabilitas dan validitas). Hasil pengujian hipotesis dari ketiga variabel yaitu religiusitas sebagai variabel moderasi antara pengaruh variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap variabel kesejahteraan karyawan terbukti memiliki pengaruh dalam menurunkan pengaruh negatif yang dihasilkan konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan dalam menurunkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.
2. Religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Religiusitas mampu memoderasi (menurunkan) pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

B. Implikasi Managerial

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang negatif terhadap kesejahteraan karyawan yang menyebabkan menurunnya tingkat kesejahteraan karyawan. Konflik yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dan keluarga yang muncul secara bersamaan merupakan suatu hal biasa terjadi dalam kehidupan seorang karyawan. Suatu hal yang perlu dipahami adalah, dampak negatif yang mungkin muncul dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan maupun bagi kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu hal yang tidak diinginkan, oleh sebab itu penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan segala bentuk kemungkinan yang terjadi atas tuntutan peran baik dari pekerjaan yang dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam keluarga maupun peran sebaliknya.

Religiusitas sendiri memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan. Ketika variabel religiusitas menjadi moderasi dalam hubungan tersebut maka ia memiliki peran dalam mengurangi pengaruh negatif yang dihasilkan dari konflik pekerjaan keluarga terhadap kesejahteraan karyawan sehingga kesejahteraan karyawan bisa meningkat. Berdasarkan beberapa hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan serta mencari solusi yang baik agar dampak negatif tersebut dapat diturunkan. Oleh karena itu ada beberapa hal yang hendaknya bisa digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat strategi manajerial dimana salah satunya adalah dengan meningkatkan sisi religiusitas karyawan yang dapat dilakukan dengan:

1. Dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan dapat diturunkan dengan memberikan bekal religiusitas yang tinggi pada atau dalam diri karyawan mengadakan berbagai macam program yang bersifat religi seperti pengajian, pembekalan iman dan lain sebagainya. Penelitian ini secara empiris mampu memberikan bukti bahwa karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi mampu meredam (menurunkan) pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa, religiusitas merupakan salah satu stimulan yang mampu digunakan untuk mempertahankan tingkat kesejahteraan karyawan di atas tuntutan pekerjaan-keluarga yang begitu tinggi.

2. Dengan semakin meningkatnya tanggung jawab dan beban yang dihadapi oleh karyawan dalam industri surat kabar khususnya pada Harian Jogja maka selain program yang berbasis pada religiusitas, konflik pekerjaan-keluarga juga dapat diturunkan dengan memperhatikan beban pekerjaan yang ditanggung karyawan. Pihak manajemen sebaiknya melakukan tinjauan kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawan untuk sebaiknya mengukur kemampuan kerja karyawan serta memperhatikan kebutuhan atau kewajiban karyawan sebagai anggota keluarga. Pihak manajemen sebaiknya memberikan tugas dengan beban pekerjaan yang tidak mengganggu kewajiban karyawan sebagai anggota keluarga.
3. Agar dapat meminimalkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (*workfamily conflict*) pada karyawan, sebaiknya diadakan program konseling (pembimbingan) yang diberikan kepada para karyawan secara rutin, yang mana dalam proses pembimbingan tersebut akan dibicarakan mengenai dampak buruk konflik pekerjaan-keluarga terhadap karyawan terutama dampak buruk terhadap pekerjaannya, kinerjanya, menurunnya motivasi kerja dan kepuasan kerja serta meningkatnya keinginan untuk tidak masuk kerja. Hal itu juga akan berdampak pada kurangnya kemampuan karyawan untuk memenuhi tanggungjawab terhadap keluarga baik finansial maupun nonfinansial.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian memiliki banyak keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain adalah sampel penelitian yang relatif sedikit (63 orang responden) dan hanya dilakukan pada satu perusahaan (Harian Jogja). Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada industri surat kabar di Jogja maupun secara nasional.

Penelitian yang tidak dilakukan pada seluruh populasi (hanya mengambil sampel) memiliki tingkat kepercayaan hasil yang relatif rendah. Hal ini tentu saja akan berdampak pada resiko biasanya hasil penelitian dengan kondisi yang sesungguhnya.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis menyarankan pada penelitian mendatang yang sejenis untuk memperbanyak variabel yang sekiranya mampu memprediksi kesejahteraan kerja karyawan, seperti variabel stres kerja, tuntutan tugas, tuntutan pekerjaan sebagai variabel independen atau variabel lain yang sekiranya relevan mampu memprediksi kesejahteraan kerja karyawan. Variabel tunjangan dan kompensasi dapat digunakan sebagai variabel moderasi tambahan atau variabel lain yang sekiranya relevan. Untuk variabel *outcomes* (dependen variabel) dapat dilakukan dengan menambah variabel komitmen maupun intensitas untuk keluar.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Boerhannoeddin, A.B., dan Khan, A., (2011), Religiosity as a Moderator of Work-Family Demands and Employees' Well-being, *African Journal of Business Management*, Vol 5, No 12.
- Ahmad, A. (2005). *The Interface of Work and Family Roles: a Quest for Balanced Lives*. Malaysia: University Putra Malaysia.
- Ancok, D., dan Suroso, F. N., (2001). *Psikologi Islami*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- As'ad, M., (2004), *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Christine, W.S., Oktorina, M., dan Mula, I., (2010), Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 2.
- Diener Ed., Robert A.E., Randy J.L., dan Sharon Griffin.,(1985), The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, Vol 1, No.49.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55.
- Diener, E. (2009). Subjective Well-Being. In E. Diener (Ed.), *The Science of Well-Being*, Vol. 37. New York: Springer
- Diener, E., Scollon, C., & Lucas, R. (2003). The evolving concept of subjective well-being. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15.
- Ellison, C.G., (1991), Religios Involvemnet and Subjective Well Being, *Journal Health Social Behavior*, No 32.
- Frone, M.R., Russell M., dan Cooper, M.L., (1997), Relation of Work-family Conflict to Health Outcome: A Four-year Longitudinal Study of Employeed Parent, *Journal Occupancy Organizational Behavior Psychology*, No 70.
- Galginaitis, C.R. (1994). *Managing the demands of work and home*. Boston: Irwin.

- Greenhaus, J.H., dan Powel, G., (2006), When Work and Family are Allies: a Theory of Work-family Enrichment. *Academi Managerial Review*, Vol 31. No 1.
- Gutek, B.A., Searle, S., dan Klepa, L., (1991), Rational Versus Gender Role Explanations for Work-family Conflict, *Journal Applied Psychology*, Vol 76, No 4.
- Hadi, S., (2000), *Metodologi Research*, Jilid 1, Penerbit Andi Offest, Yogyakarta.
- Hair Jr., J.F. R.E. Anderson, R.L, Tatham, dan Black, W.C., (2000), *Multivariate Data Analysis: With Readings*, 5th ed, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- Igbaria, M., dan Guimares, T., (1999), Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecomputers and Non-telecomputer, *Journal of Management Information System*. Vol 16, No. 1. hal..
- Indrawati, S.W, Masliha, S., dan Wulandari, A., (2010), Studi Tentang Religiusitas, Derajat Stres, dan Strategi Penanggulangan Stres (Copyng Stres) Pada Pasangan Hidup Pasien Gagal Ginjal yang Menjalani Terapi Hemodialisa, *Jurnal Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia*. Vol 5, No 2.
- Jogiyanto, H., (2004), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the Relationship Between Work-family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal*, Vol 45. No 2.
- Netemeyer, R.G., Boles, JS., dan McMurrian R., (1996), Development and Validation of Work-family Conflict and Work-family Conflict Scales, *Journal Applied Psychology*, Vol 81 No 4.
- Noor Noraini M.,(2002), Work-Family Conflict, Locus of Control,and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways, *The Journal of Social Psychology*, Vol 142, No 5.
- Olson, D.H., (2000), *Family Satisfaction Scale*, *Life Innovation ,Inc*, Minneapolis, hal. 6.
- Pavot, W., dan Diener, E.D., (1993), *Review of the Satisfaction Life Scale*, *Psychological Assessment*, Vol 5 No 2.

- Plante, T.G., & Boccaccini, M. (1997). The Santa Clara Strength of Religious Faith Questionnaire. *Pastoral Psychology*, Vol 45.
- Rivai, V., (2003), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2003), *Perilaku Organisasi*: Penerbit PT Index Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santoso S. dan Tjiptono, T., (2001), *Riset Pemasaran*, Penerbit Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, U., (2009), *Research Methods for Business*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono., (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Shariff, F.M., Cohen, P., dan Norenzayan, G., (2008), *Gross Goods and Icky Atheism: Disgust Response to Rejected Religious Beliefs*. Thesis.
- Thontowi, A., (2005), *Hakekat Religiusitas*, Penerbit Widyaaiswara Madya Balai Diklat Keagamaan Palembang.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., dan Lofquist, L.H., (1967), *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: 22 Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*.
- Yang, N., Chen, C.C., dan Choi, J.Z., (2000), Source of Work-family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effect of Work and Family Demands. *Journal Academi Managerial*. Vol 43, No 1.

KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, 13 Maret 2012

Kepada Yth.

Bpk/ Ibu Responden

Di tempat

Bapak/Ibu yang terhormat, melalui surat ini, Saya Petrus B.R. Pele Alu, mahasiswa Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, program studi Manajemen SDM, bermaksud meminta partisipasi Bapak/Ibu dengan mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Religiusitas Sebagai Moderator Dalam Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kesejahteraan Karyawan”. Penelitian ini sudah mendapat ijin dari pimpinan perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja. Disamping itu, penelitian ini juga sudah mendapat persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas , saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner terlampir dengan jawaban yang tepat dan sejujurnya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Isi dan hasil kuesioner ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai bahan penelitian tesis ini, bukan untuk dipublikasikan secara umum.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Petrus B.R. Pele Alu

E-mail : romy_pele@yahoo.com

Phone : 085213966268

I. Bagian Pertama : Data Responden

Berikut ini merupakan pertanyaan mengenai Identitas pribadi anda. Anda dipersilakan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis kelamin:

- Pria
- Wanita

2. Usia Anda saat ini:

- 20 – 34 tahun
- 35 – 49 tahun
- Lebih dari 49 tahun

3. Status Perkawinan

- Menikah
- Belum Menikah

4. Saat ini anda memeluk agama....

- Islam
- Kristen
- Katolik
- Hindu
- Budha
- Konghucu
- Lainnya,.....

5. Sudah berapa lama Anda bekerja di Harian Jogja

- 1 – 2 tahun
- >2 – 3 tahun
- Lebih dari 3 tahun

II. Bagian Kedua

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini anda dipersilakan untuk memberikan tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan ketentuan yaitu sebagai berikut:

STSS = Sangat Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu; S = Setuju; SS = Sangat Setuju; SSS = Sangat Setuju Sekali

No	PERNYATAAN	STS S	STS	TS	R/ T	S	SS	SSS
1	Tuntutan yang muncul dari pekerjaan saya mengganggu urusan rumah tangga dan kehidupan keluarga saya							
2	Waktu yang tersita dalam pekerjaan saya menyebabkan saya mengalami kesulitan untuk memenuhi tanggungjawab saya dalam keluarga							
3	Hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak bisa terselesaikan karena tuntutan pekerjaan saya							
4	Pekerjaan saya menimbulkan ketegangan yang membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga							
5	Karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan saya harus membuat perubahan pada rencana untuk kegiatan keluarga saya							
6	Tuntutan keluarga saya mengganggu pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan saya di kantor							
7	Saya harus menunda melakukan hal-hal di tempat kerja karena waktu saya dituntut untuk di rumah							
8	Hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak bisa terselesaikan karena tuntutan keluarga saya							
9	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas harian, dan bekerja lembur							
10	Konflik yang terjadi dalam keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan saya							

III. Bagian Ketiga

STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu;
S = Setuju; SS = Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	STS	TS	R/T	S	SS
1	Keyakinan pada agama saya merupakan sesuatu yang sangat penting bagi saya					
2	Saya melakukan kegiatan berdoa setiap hari					
3	Saya melihat pada iman atau keyakinan saya sebagai sebuah sumber inspirasi					
4	Saya melihat pada iman atau keyakinan saya sebagai sesuatu yang memberikan arti dan tujuan dalam hidup saya					
5	Saya menganggap diri saya aktif dalam kegiatan yang berhubungan dengan keyakinan saya atau pada tempat ibadah saya.					
6	Keyakinan saya merupakan sebuah bagian yang penting dari siapa saya sebagai seorang pribadi.					
7	Hubungan saya dengan Tuhan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi saya.					
8	Saya sangat menikmati berada dengan sesama yang berbagi keyakinan yang sama dengan saya.					
9	Saya melihat pada iman atau keyakinan saya sebagai sebuah sumber yang memberikan kenyamanan					
10	Keyakinan saya mempunyai pengaruh yang kuat pada keputusan-keputusan saya					

IV. Bagian Keempat

STP = Sangat Tidak Puas; TP = Tidak Puas; ; R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu; P = Puas;

SP = Sangat Puas

Terhadap pekerjaan anda sekarang, seberapa puas anda terhadap.....

No	PERTANYAAN	STP	TP	R/T	P	SP
1	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk bekerja sepanjang waktu					
2	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas secara mandiri					
3	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuatu yang lain dari waktu ke waktu					
4	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi pimpinan kelompok					
5	Kecakapan pimpinan perusahaan dalam menghadapi karyawan					
6	Kecakapan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan					
7	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuai dengan pendapat anda sendiri					
8	Bimbingan dan pengarahan pimpinan perusahaan terhadap cara kerja karyawan					
9	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memberikan bantuan bagi teman kerja yang tidak masuk kerja					
10	Kesempatan-kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memberitahu apa yang harus dilakukan oleh teman kerja					
11	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuatu dengan kemampuan sendiri					
12	Fleksibilitas kebijakan yang diterapkan pimpinan perusahaan					
13	Gaji yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan					
14	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan diri					
15	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menggunakan keputusan sendiri					
16	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas dengan memakai metode sendiri					
17	Perhatian perusahaan pada kondisi lingkungan kerja					
18	Kerja sama dengan pimpinan perusahaan dan teman kerja yang lain					
19	Pujian yang diperoleh dari perusahaan bila karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
20	Prestasi yang diraih karyawan atas kerja sama yang baik dengan perusahaan					

V. Bagian Kelima

Terhadap keluarga anda sekarang, seberapa puas anda dengan.....

No	PERTANYAAN	STP	TP	R/T	P	SP
1	Tingkat kedekatan antar anggota keluarga					
2	Kemampuan keluarga anda untuk mengatasi stres					
3	Fleksibilitas hubungan dalam keluarga anda					
4	Kemampuan Keluarga anda untuk berbagi pengalaman positif					
5	Kualitas komunikasi antara anggota keluarga					
6	Kemampuan keluarga anda untuk menyelesaikan konflik					
7	Jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga					
8	Cara membahas masalah yang terjadi dalam keluarga					
9	Kewajaran kritik dalam keluarga anda					
10	Kepedulian anggota keluarga antara satu dan yang lain					

VI. Bagian Keenam

STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu; S = Setuju; SS = Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	STS	TS	R/T	S	SS
1	Hampir dalam segala hal, kehidupan saya mendekati ideal					
2	Kondisi kehidupan saya sangat baik					
3	Saya puas dengan kehidupan saya					
4	Sejauh ini saya mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup					
5	Seandainya saya dapat mengulangi hidup saya lagi, maka tidak ada sesuatu yang akan saya ubah					