

**PERBEDAAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA (*WORK FAMILY CONFLICT*) ANTARA KARYAWAN WANITA DENGAN KARYAWAN PRIA DI PT GFK RETAIL AND TECHNOLOGY**

**SELVI ITA PURNAMA SARI  
8115077900**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2011**

**DIFFERENTIATE WORK FAMILY CONFLICT BETWEEN  
WOMEN EMPLOYEE WITH MAN EMPLOYEE AT PT GFK  
RETAIL AND TECHNOLOGY**

**SELVI ITA PURNAMA SARI  
8115077900**



**Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education  
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
MAJOR/CONCENTRATION OFFICE ADMINISTRATION  
EDUCATION  
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2011**

## ABSTRAK

**SELVI ITA PURNAMA SARI, Perbedaan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) antara karyawan wanita dengan karyawan pria pada PT GFK Retail and Technology. Skripsi. Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Jurusan Ekonomi dan Administrasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta. 2011**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT GFK Retail and Technology, Jakarta Selatan pada Oktober 2011. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (*realible*) tentang seberapa jauh perbedaan konflik pekerjaan keluarga antara karyawan wanita dengan karyawan pria. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kasual komparatif, sedangkan data yang diperoleh berasal dari data PT GFK Retail and Technology di Jakarta Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT GFK Retail and Technology yang berjumlah 183. Sedangkan sample yang diambil sebanyak 123 karyawan terdiri dari 39 karyawan wanita dan 84 karyawan pria. Dalam uji normalitas dengan uji liliefors, dalam nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,095,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 39$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,142.  $L_{hitung} < L_{tabel}$  untuk kelompok  $X_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Kemudian uji normalitas dengan uji liliefors, dalam nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,075,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 84$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,081.  $L_{hitung} < L_{tabel}$  untuk kelompok  $X_2$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Dalam uji homogenitas dengan rumus F diperoleh  $F_{hitung} = 1,20$  dan  $F_{tabel(0,05;83/38)} = 1,63$ , sehingga  $1,20 < 1,63$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variasi kelompok I dan kelompok II adalah homogen. Langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji-t diperoleh  $t_{hitung} = 3,568$ . Kemudian  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yaitu 5% (0.05) dengan derajat kebebasan pembilang satu dan derajat kebebasan penyebut ( $n-2$ ) = 121 adalah 1.98. dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka diperoleh  $t_{hitung} = 3,568 > t_{tabel} = 1.98$  berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah disusun apabila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang berarti hipotesis peneliti diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan konflik pekerjaan keluarga antara karyawan wanita dengan karyawan pria.

## ABSTRACT

***SELVI ITA PURNAMA SARI. Differentiate Work Family Conflict Between Women Employee With Man Employee at PT GFK Retail and Technology. Skripsi. Jakarta: Concentration in Office Administration Education. Study Program of Economic Education, Economic and Administration Department, Faculty of Economic, Universitas Negeri Jakarta.2011***

The reaserch is heald at PT GFK Retail and Technology, South Jakarta on Oktober 2011. The purpose of this reaserch is to get a valid and reliable fact to know how far the differentiate Work family conflict between women employee with man employee. The method that used in this reaserch is survey method by casual comparative approach, while the collecting data form PT GFK Retail and Technology South Jakarta. The population reaserch was all employees at PT GFK Retail and Technology is 183 employees. Then, the samples were 123 employees consisted of 39 women employees dan 84 man employees. The normality test by using liliefors formula got the higher value  $L_{count}$  terbesar = 0,095,  $L_{table}$  for  $n = 39$  with significant level 0,05 is 0,142.  $L_{count} < L_{table}$  for group  $X_1$ . As the result, the data has normal distribution. Next, in normality test by using liliefors formula, got the higher  $L_{count} = 0,075$ ,  $L_{table}$  for  $n = 84$  with significant level 0,05 is 0.081.  $L_{count} < L_{table}$  for group  $X_2$ . That means the data has normal distribution. In homogeneity test formula  $F$  obtained by  $F_{count} = 1,20$  and  $F_{table(0,05;83/38)} = 1,63$ , therefore  $1,20 < 1,63$  ( $F_{count} < F_{table}$ ). As the result the variance group I and group II is homogeneous. The next step is hypothesis test. According to the result of calculation by t-test is obtained by  $t_{count} = 3,568$ . Then, the value is compared by significant level  $\alpha = 0,05$  that is 5% (0.05) with degree of freedom counter one and degree of freedom denominator  $(n-2) = 121$  is 1,98. by comparing  $t_{count}$  dengan  $t_{table}$  is obtained  $t_{count} = 3,568 > t_{table} = 1,98$  based on the decision makinga criterion which have been compiled  $-t_{count} > -t_{table}$  or  $t_{count} > t_{table}$ , finally it can be concluded that  $H_1$  is accepted that means hypothesis of reaserch accepted. According to the reaserch result, in sum up that there is differentiate Work family conflict between women employee with man employee.

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi

*Nurahma Hajat*  
Dra. Nurahma Hajat, M. Si  
NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Ketua	<i>[Signature]</i>	30 Januari 2012
2. <u>Maisaroh, M. Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Sekretaris	<i>[Signature]</i>	30 Januari 2012
3. <u>Umi Widyastuti, S.E, M.E</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Penguji Ahli	<i>[Signature]</i>	30 Januari 2012
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I	<i>[Signature]</i>	30 Januari 2012
5. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP. 19610228 198602 2 001	Pembimbing II	<i>[Signature]</i>	30 Januari 2012

Tanggal Lulus: 27 Januari 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 29 Juli 2011

Yang Membuat Pernyataan

  
METERAI  
TEMPEL  
RENEAAAF000047393  
DANA RIHU KEPINANG  
6000 DJP

Selvi Ita Purnama Sari

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa Syukur kepada Allah SWT, saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku (Harry Setiabudi & Ary Koestiani), saudara tercinta (Cherrlly, Shisyllia, Sonia), serta teman-teman yang selalu menyemangati. Semoga bermanfaat bagi kita semua. Amin.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kemudahan dan kesabaran serta kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Perbedaan konflik pekerjaan keluarga antara karyawan wanita dengan karyawan laki-laki pada PT GFK Retail and Technology”** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak halangan dan rintangan yang dihadapi. Atas pertolongan Allah SWT, bimbingan, bantuan dan dukungan moril dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra Nuryetty Zain, MM selaku Dosen Pembimbing I dan selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, dan yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
2. Dra. Sri Zulaihati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.



3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Saparudin, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik peneliti dengan penuh ketulusan.
7. Bu Laura selaku kepala manager HRD PT GFK Retail and Technology atas kesediaannya membantu memberikan informasi berupa data dan tempat bagi peneliti.
8. Seluruh karyawan PT GFK Retail and Technology atas kesediaannya membantu memberikan informasi berupa data dan tempat bagi peneliti.
9. Keluarga tercinta, terutama Orang Tua yang selalu memberikan pencerahan, dorongan, semangat serta selalu mendukung baik materil, moril dan doa.

Dan semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan pahala kepada semuanya atas keikhlasan dan bantuannya. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca. Amin.

Jakarta, Juli 2011

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8

**BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA  
BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

A. Deskripsi Teoretis	
1. Gender .....	10
2. Work Family Conflict .....	16
3. Perbedaan Work Family Conflict Antara Karyawan Wanita Dengan Karyawan Pria .....	21
B. Kerangka Berfikir .....	26
C. Perumusan Hipotesis .....	29

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	30
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
C. Metode Penelitian .....	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
E. Instrumen Penelitian .....	32
1. Work Family Conflict	
a. Definisi Konseptual .....	32
b. Definisi Operasional .....	32
c. Kisi-kisi Instrumen Work Family Conflict .....	33
d. Validasi Instrumen Work Family Conflict.....	34

2. Gender	
a. Definisi Konseptual.....	37
b. Definisi Operasional .....	37
F. Desain Penelitian .....	38
G. Teknik Analisis Data	
1. Pengujian Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	39
b. Uji Homogenitas.....	39
H. Uji Hipotesis .....	40

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data	
1. Work Family Conflict Karyawan Wanita .....	42
2. Work Family Conflict Karyawan Pria .....	44
B. Uji Persyaratan Analisis Data	
1. Uji Normalitas Data .....	45
2. Uji Homogenitas .....	46
C. Uji Hipotesis Penelitian.....	47
D. Intepretasi Hasil Penelitian .....	47
E. Keterbatasan Penelitian .....	48

#### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	50
B. Implikasi.....	51

C. Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>55</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>108</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
III.1	Jumlah Populasi Karyawan.....	31
III.2	Jumlah Sampel Penelitian.....	32
III.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Work Family Conflict).....	33
III.4	Skala Penilaian Untuk Instrumen (Work Family Conflict).....	34
III.5	Desain Penelitian Variabel Y (Gender).....	37
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi $X_1$ .....	43
IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi $X_2$ .....	44
IV.4	Hasil Uji Normalitas.....	47

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
IV.1	Grafik Histogram $X_1$ ( <i>Work family conflict</i> karyawan wanita) .....	43
IV.2	Grafik Histogram $X_2$ ( <i>Work family conflict</i> karyawan pria) .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Surat Permohonan Izin Penyebaran Kuisisioner .....	56
2	Kuesioner Uji Coba Variabel X.....	57
3	Uji Coba Instrumen Variabel X .....	59
4	Hasil Perhitungan Validitas Variabel X .....	60
5	Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	61
6	Perhitungan Kembali Validitas Setelah Uji Coba Variabel X.....	62
7	Data Hasil Perhitungan kembali Uji Validitas Variabel X .....	63
8	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X .....	64
9	Kuesioner Final Penelitian Variabel X.....	65
10	Skor Mentah Instrumen Variabel $X_1$ .....	67
11	Skor Mentah Instrumen Variabel $X_2$ .....	69
12	Tabel Data Work Family Conflict .....	73
13	Table Perhitungan Rata-rata, Variasi, Simpang Baku $X_1$ .....	76
14	Table Perhitungan Rata-rata, Variasi, Simpang Baku $X_2$ .....	77
15	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel $X_1$ .....	79
16	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel $X_2$ .....	80
17	Grafik Histogram Variabel $X_1$ .....	81
18	Grafik Histogram Variabel $X_2$ .....	82
19	Perhitungan Normalitas Dengan Lilliefors $X_1$ .....	83
20	Langkah Perhitungan Normalitas $X_1$ .....	84



21	Perhitungan Normalitas Dengan Lilliefors $X_2$ .....	85
22	Langkah Perhitungan Normalitas $X_2$ .....	88
23	Uji Homogenitas.....	89
24	Data Uji-t.....	90
25	Perhitungan Uji-t.....	91
26	Indikator Work Family Conflict Gender Wanita $X_1$ .....	93
27	Indikator Work Family Conflict Gender Wanita $X_2$ .....	95
28	Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian .....	96
29	Tabel Product Moment dari Person.....	99
30	Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	100
31	Tabel Nilai kritis L uji Liliefors.....	101
32	Tabel Z.....	102
33	Tabel Distribusi t.....	103
34	Tabel Distribusi F.....	104

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dengan berbagai permasalahannya hanya dapat dipecahkan kecuali dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi, perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan.

Saat ini semua perusahaan berjuang untuk mempertahankan usahanya dari krisis yang tengah melanda dunia. Usaha ini dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan meningkatkan kualitas perusahaan dan menekan biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan kegiatannya. Perusahaan juga berusaha semaksimal mungkin menggunakan dan mengembangkan seluruh unsur perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis saat ini.

Adapun unsur-unsur perusahaan ialah modal, materil, manusia, pasar, peralatan dan manajemen. Unsur manajemen perusahaan mencakup beberapa bidang diantaranya, sumber daya manusia, keuangan, operasional dan lain

sebagainya. Unsur manajemen yang terpenting ialah manusia, karena unsur lainnya tak dapat berfungsi tanpa adanya manusia sebagai penggerak manajemen.

Melalui tenaga, pikiran dan perasaan manusia berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pada hakikatnya karyawan adalah tonggak perusahaan, karena prestasi perusahaan adalah hasil dari kerja keras karyawan, oleh karena itu perusahaan haruslah banyak memperhatikan karyawan bukan hanya melalui kinerjanya tetapi perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan pikiran dari karyawan itu sendiri yang dalam hal ini disebut *psychology*, karena karyawan bukanlah mesin yang dapat bekerja secara terus menerus.

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan pasti takkan lepas dari kinerja karyawan maka dan setiap perusahaan akan selalu melakukan penilaian kinerja karyawan.

Gender adalah sebuah istilah yang digunakan untuk membedakan berbagai karakteristik yang membedakan karakteristik, pola pikir dan harapan-harapan sosial antara pria/ maskulinitas dan perempuan/ kewanitaan, terutama dalam kasus pria dan wanita. Tergantung pada konteksnya, karakteristik diskriminatif bervariasi dari seks dengan peran sosial untuk identitas gender.

Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja salah satunya adalah keterbatasan fisik, mental dan pikiran. Sebagai manusia seorang karyawan memiliki titik lelah namun dalam hal ini wanita dan pria memiliki titik lelah yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan fisik, tanggung jawab. Sehingga wanita dan pria memiliki perbedaan perlakuan. Karyawan wanita biasanya tidak terlalu diberi

banyak tanggung jawab kerja dan karyawan pria diberikan lebih banyak tanggung jawab.

*Work family conflict* adalah suatu bentuk konflik internal dimana tekanan peran dari wewenang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam hal tertentu. Itulah partisipasi dalam peran (keluarga) pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasinya dalam peran (kerja) keluarga.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga sangatlah penting bagi organisasi dan individu karena terkait dengan konsekuensi negatif. Sebagai contoh, konflik antara kerja dan keluarga berhubungan dengan ketidakhadiran meningkat, meningkat omset, penurunan kinerja, dan miskin fisik dan mental kesehatan. Oleh karena itu perhatian organisasi sangatlah berperan dalam memperhatikan masalah ini pada setiap karyawannya baik pria ataupun wanita. Karena konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap pekerjaannya. sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Karena hal ini *work family conflict* memiliki pengaruh berbeda pada setiap gender.

Tingginya tekanan kerja dalam suatu perusahaan juga faktor yang penting untuk diperhatikan. Karena tingginya tekanan kerja akan menambah beban kerja kepada karyawan sehingga sehingga karyawan menjadi merasa tidak tenang saat mengerjakan pekerjaannya karena tekanan kerja selalu membayang-bayanginya dalam bekerja. Dalam hal ini target-target dari perusahaan juga memberikan banyak pengaruh terhadap tekanan yang terjadi pada karyawan, karena setiap perusahaan ingin memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, sehingga untuk mencapai tersebut perusahaan harus membuat target-target guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain tekanan kerja, pembagian kerja atau *job description* juga menjadi faktor yang sering menjadi masalah dalam diri karyawan dan hal ini menyebabkan karyawan merasa penat dalam bekerja, karena terlalu banyaknya peimpahan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan mereka membuat karyawan yang berada di bagian bawah dari struktur perusahaan merasa komposisi upah yang diterima tidaklah sebanding dengan pekerjaan yang diterimanya.

Pengaruh lain juga ditimbulkan oleh banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan sehingga tak jarang karyawan akan banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dan menghabiskan waktu lebih banyak di kantor dan sering lembur. Namun banyak dari perusahaan yang tidak memberikan upah lembur yang dikarenakan keterbatasan dana perusahaan. Hal inilah yang menjadikan karyawan kurang puas dan merasa perusahaan kurang memperhatikan karyawan.

Karyawan sebagai manusia memiliki keinginan untuk sejahtera sehingga perusahaan harus memberikan banyak perhatian guna mengontrol karyawan agar karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Karena karyawan akan berfikir dua kali saat dirinya merasa kesejahteraannya tidak dipenuhi oleh perusahaan baik secara materil ataupun secara non materil.

Perkembangan perusahaan haruslah dibarengi dengan peningkatan jumlah karyawan, karena dalam hal ini perkembangan karyawan banyak membantu pekerjaan perusahaan yang semakin banyak. Namun terkadang banyak perusahaan yang kurang menyambut baik pendapat ini karena penambahan karyawan adalah penambahan pengeluaran bagi perusahaan sehingga banyak perusahaan lebih memilih untuk tidak menambah karyawan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan namun apabila hal ini tidak tercermin pada karyawan maka perusahaan ini bisa dikatakan tidak berhasil, terkadang banyak sekali karyawan yang menyepelekan sanksi yang diberikan perusahaan, hingga terkesan kantor adalah tempat yang tidak terlalu formal bahkan terlalu bebas. Malah banyak sekali alasan yang dibuat oleh seorang karyawan untuk menghindari sanksi yang dibeikan oleh perusahaan.

Rekan kerja kerja yang yang dapat bekerjasama adalah idaman setiap karyawan dalam bekerja namun terkadang rekan kerja yang ada di dalam perusahaan malah tidak mendukung seseorang dalam bekerja, bahkan terkadang tidak dapat diajak untuk bekerja sama. Karyawan jadi tidak dapat berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan mereka sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak maksimal. Keadaan yang tidak kondusif seperti ini akan akan berakibat terhambatnya pekerjaan perusahaan.

Kebijakan perusahaan juga banyak mempengaruhi karyawan.sehingga bangak karyawan yang kecewa akan kebijakan perusahaan yang terkadang tidak memihak karyawan. Hal-hal seperti ini sering terjadi dalam perusahaan yang terpaksa diambil oleh perusahaan karena banyaknya perusahaan yang memiliki keterbatasan-keterbatasan baik secara materil dan non materil. Sayangnya banyak perusahaan lebih memilih memberikan kebijakan yang lebih menguntungkan perusahaan ketimbang memperhatikan akibat yang kurang baik dari dampak kebijakan tersebut terhadap karyawan.

Perusahaan berupaya memperhatikan berbagai aspek yang dapat mengurangi dan bahkan menurunkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi konflik pekerjaan keluarga yang mungkin dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan

pengaruh keduanya cukup besar bagi pekerjaan karyawan yang maksimal dan lebih terfokus. Pencapaian pekerjaan karyawan yang baik akan sangat membantu ketercapaian tujuan perusahaan.

PT. GFK Retail and Technology adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang riset pasar. Sebagai perusahaan jasa PT. GFK Retail and Technology termasuk perusahaan yang sangat berkembang karena dalam waktu beberapa tahun PT. GFK Retail and Technology telah memiliki banyak klien yang mempercayakan perkembangan perusahaannya kepada PT. GFK Retail and Technology.

PT. GFK Retail and Technology merupakan anak perusahaan Jerman. PT. GFK and Retail and Technology memiliki lima divisi pada perusahaannya. Salah satunya yang berperan penting adalah divisi field yang bertugas menjalankan semua pekerjaan yang berada di lapangan, salah satunya mengambil informasi kepada panel (responden yang telah memberikan informasi kepada PT. GFK Retail and Technology rutin selama jangka waktu yang ditentukan).

Sebagai perusahaan berkembang PT. GFK Retail and Technology kurang dapat memperhatikan psychology karyawan. Namun peningkatan konflik pekerjaan keluarga pada karyawan meningkat karena adanya faktor kebutuhan manusia yang berbeda-beda. Beberapa karyawan merasa rekan kerjanya tidak dapat bekerja sama dengan baik. Karyawan lainnya merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Karyawan juga sering mengeluh mengenai kebijaksanaan perusahaan yang mengganggu kenyamanan bekerja. Selain itu tekanan akan target-target perusahaan yang tinggi membuat karyawan memiliki beban yang cukup berat. Karyawan dituntut melakukan pekerjaan lebih

karena kurangnya tenaga kerja, hal ini menyebabkan karyawan merasa beban kerjanya melebihi kemampuannya. Kedua masalah tersebut memungkinkan terjadinya tingginya konflik pekerjaan keluarga yang terjadi pada karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di PT. GFK Retail and Technology.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan, maka dikemukakan bahwa rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan
2. Ketidaksesuaian kompensasi dalam perusahaan
3. Waktu kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan
4. target-target dari beberapa atasan menyebabkan tekanan bagi karyawan
5. Penumpukan pekerjaan membuat karyawan harus secara sukarela menghabiskan waktu lebih lama di kantor guna menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kurangnya kejelasan atas pembagian pekerjaan sehingga menuntut karyawan ahli dalam mengerjakan beberapa hal sekaligus.
7. Masalah *work family conflict* memberikan pengaruh yang berbeda terhadap karyawan pria dan karyawan wanita



### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat keterbatasan peneliti dalam waktu dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah **“Perbedaan *Work Family Conflict* antara Karyawan Wanita dengan Karyawan Pria”**.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut: “apakah ada perbedaan konflik pekerjaan keluarga (*Work Family Conflict*) antara karyawan wanita dengan karyawan pria”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak, antara lain:

1. Universitas Negeri Jakarta untuk menambah literature bacaan yang nantinya dapat berguna bagi semua pihak yang berada di Universitas Negeri Jakarta.
2. Bagi penulis untuk menambah wawasan berpikir dan pengetahuan tentang perbedaan *Work Family Conflict* berdasarkan gender.

3. Bagi mahasiswa sebagai masukan khusus bagi mereka untuk dapat meningkatkan kemampuan mengenal perbedaan *Work Family Conflict* antara karyawan wanita dan karyawan pria.
4. Bagi masyarakat dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah sumber informasi.
5. Bagi perusahaan Sebagai bahan masukan untuk lebih memudahkan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja karyawan dan juga masalah stres dengan ciri-cirinya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN

#### HIPOTESIS

##### A. Deskripsi Teoritis

###### 1. Gender

###### a. Pengertian Gender

Gender adalah berbagai karakteristik yang membedakan karakteristik, pola pikir dan harapan-harapan sosial antara pria/ maskulinitas dan perempuan/ kewanitaan, terutama dalam kasus pria dan wanita. Tergantung pada konteksnya, karakteristik diskriminatif bervariasi dari seks dengan peran sosial untuk identitas gender. Berikut ini adalah beberapa pengertian desain gender:

Menurut Unger, “*gender is the term used to encompass the social expectations associated with femininity and masculinity. The rules for femininity and masculinity are grounded in biological/ anatomical distinctions between woman and man*”.<sup>1</sup>

Diterjemahkan secara bebas gender adalah istilah yang digunakan untuk mencakup harapan sosial yang terkait dengan feminitas dan maskulinitas. Aturan untuk feminitas dan maskulinitas didasarkan pada biologi/ anatomi perbedaan antara perempuan dan laki-laki.

---

<sup>1</sup> Lips, Hilary M. A New Psychology of Woman. Ed. 2. (New York: Mcgraw Hill. 2003). Hal. 7

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa gender adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sebuah harapan sosial yang mencakup harapan-harapan sosial antara wanita dan laki-laki.

Sedangkan menurut Tracy *“gender is a process of creating distinguishable social statues for the assignment of right and responsibilities. As a process, gender creates the social differences that define “woman” and “man”.*<sup>2</sup>

Secara bebas dapat diartikan gender adalah proses menciptakan status sosial yang dibedakan melalui tugas dan tanggung jawab. Sebagai proses, gender menciptakan perbedaan sosial yang mendefinisikan “perempuan” dan “pria”.

Menurut Newman *“gender refers to the integrated cognitive, social, and emotional schemes associated with being male or female”.*<sup>3</sup>

Secara bebas teori tersebut dapat diartikan bahwa gender mengacu kepada kognitif yang terintegrasi, sosial, emosional yang terkait dengan skema sebagai laki-laki atau perempuan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gender merupakan proses yang mengacu pada kognitif yang terintegrasi, sosial, emosional dan dibedakan melalui tugas dan tanggung jawab sebagai laki-laki atau perempuan.

Sedangkan di sisi lain Henry mengungkapkan:

---

<sup>2</sup> Ore, Tracy E. *The Social Construction of Difference and Inequality Race, Class, Gender and Sexuality*. (California: Mayfield Publishing.2003). Hal. 108

<sup>3</sup> Newman. *Development Through Life*. (USA: Wadsworth Gengage Learning. 2009). Hal. 231

*Gender refers to the role and relationship, personality traits, attitudes, behaviours and values that society ascribes to men and women. "Gender" therefore refers to learned differences between men and women while "sex" refers to biological differences between men and female.*<sup>4</sup>

Secara bebas dapat diartikan bahwa gender mengacu pada aturan dan ikatan, perlakuan individu-individu, perlakuan dan nilai sosial mendeskripsikan pria dan wanita. Karenanya gender juga mengacu pada perbedaan pembelajaran antara pria dan wanita saat jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis pada perbedaan biologis anatara pria dan wanita.

*"Gender refers to the social, psychological, and cultural attributes of masculinity and femininity that are based on the previous biological distinction".*<sup>5</sup>

Sehingga secara bebas dapat diartikan bahwa gender mengacu pada sosial, psikologi, dan perangkat budaya dari maskulin dan feminine yang berbasis pada perbedaan biologis sebelumnya.

Dengan demikian gender dapat diartikan sebuah istilah yang digunakan sebagai istilah proses menciptakan status yang didasarkan kepada anatomi atau bentuk fisik dan tanggung jawab sehingga dapat didefinisikan sebagai "perempuan" dan "pria".

Tracy juga mengungkapkan definisi dalam buku yang sama bahwa *"Gender is such familiar part of daily life that is usually take a deliberate*

---

<sup>4</sup> O'Flaherty, Michael. George Ulrich. (England. Ashgate Publishing Company. 2010). Hal. 199

<sup>5</sup> Tischler, Henry L. Introduction to Sociology. (USA: Wadsworth Cengage Learning. 2010). Hal. 247

*distruption of our expectations of how women and men are supposed to act to pay attention to how it is produce*".<sup>6</sup>

Secara bebas dapat diartikan gender adalah bagian akrab dalam kehidupan sehari-hari yang biasanya sengaja mengambil distruption harapan kita tentang bagaimana perempuan dan laki-laki yang seharusnya untuk bertindak memperhatikan bagaimana menghasilnya.

Sarah Meres et,al mengungkapkan bahwa "*Gender refers to prevailing sociocultural model that defines social expectation of masculinity and feminity*".<sup>7</sup>

Teori di atas dapat diartikan secara bebas "Gender mengacu kepada Model sosiokultural yang berlaku yang mendefinisikan harapan sosial dari maskulinitas dan feminitas "

Dari beberapa teori di atas dapat di simpulkan bahwa gender mengacu pada model sosiokultural yang mengacu pada harapan social tentang bagaimana perempuan dan laki-laki seharusnya bertindak.

Menurut Judith Butler "*Gender is the apparatus by wich the production and normalization of masculine and feminine take place along with the interstitial forms of hormonal, chromosomal, psychic, and performative*".<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Ore, Tracy E. The Social Construction of Difference and Inequality Race, Class, Gender and Sexuality. (California: Mayfield Publishing.2003). Hal. 106

<sup>7</sup> Mares. Sarah, Louise Newman, Beulah Warren, Karen Cornish. Clinical Skills in Infant Mental Health. ACER Press. Australia. 2005. Hal. 185

<sup>8</sup> Judith Butler. Undoing Gender. (New York: Routledge. 2004). Hal. 42

Jika diartikan secara bebas maka gender adalah aparatur dimana produksi dan normalisasi dari maskulin dan feminine berlangsung bersama dengan bentuk interstitial psikis hormonal, kromosom, dan performatif.

*“Many researchers found that defining gender as socially constructed didn’t accomplish as much as they had originally thought. Although scholars still agreed that societies develop and advanced particular views of feminityand masculinity”.*<sup>9</sup>

Yang secara bebas dapat diartikan bahwa. Banyak peneliti menemukan bahwa mendefinisikan gender sebagai konstruksi sosial tidak dapat diselesaikan sebanyak yang mereka awalnya pikir. Walaupun para ahli masih setuju bahwa masyarakat mengembangkan pandangan maju tertentu mengenai feminitas dan maskulinitas.

Dapat disimpulkan bahwagender adalah sebuah aparatur yang menggambarkan sebuah konstruksi yang berlangsung dengan bentuk interstitial psikis hormonal, kromosom, dan performatif yang terkadang tidak dapat dilakukan sesempurna harapan-harapan sosial.

*Gender is social and consist of:*

1. *Social expectations and assumptions about what behaviours and traits are appropriate for male and female individuals. For example, female will try to avoid it.*
2. *The psychological traits and the understanding of themselves, that individuals tend to develop under the influence of these social expectations. For instance, males often do come to relish confrontation more than females.*<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Eadie, William.F.21<sup>st</sup> Century Communication A Reference Handbook. SAGE Publications.Inc.U.S.A.Second Edition.Hal:372

<sup>10</sup> Stone,Alison.Feminist Philosophy.Polity Press.U.S.A.Hal:30

Sehingga dapat diartikan secara bebas bahwa Gender adalah sosial dan terdiri dari:

1. Harapan sosial dan asumsi tentang apa yang perilaku dan sifat-sifat yang sesuai untuk individu pria dan wanita. Misalnya, wanita akan mencoba untuk menghindarinya
2. Ciri-ciri psikologis, dan pemahaman diri, bahwa individu cenderung untuk berkembang di bawah pengaruh harapan-harapan sosial. Misalnya, laki-laki sering datang untuk menikmati konfrontasi lebih dari perempuan.

*Gender refers to the social and psychological characteristics associated with being female or male. Characteristics typically associated with the female gender include being gentle, emotional, and cooperative: characteristics typically associated with the male gender include being aggressive, rational, and competitive. In popular usage is dichotomized as an either/or concept (feminine or masculine). But gender may also be viewed as existing along continuum of femininity and masculinity. (McCanumon & Knox..p.112).<sup>11</sup>*

Gender merujuk pada karakteristik sosial dan psikologis yang terkait dengan menjadi perempuan atau laki-laki. Karakteristik biasanya terkait dengan jenis kelamin perempuan termasuk menjadi lembut, emosional, dan kooperatif: karakteristik biasanya terkait dengan jenis kelamin laki-laki termasuk menjadi agresif, rasional, dan kompetitif dalam penggunaan populer, gender pendikotomian sebagai konsep either/or (feminin atau maskulin) tetapi

---

<sup>11</sup> Zatrof, Charles. Karen K. Kirst-Ashiman. Understanding Human Behavior and The Social Environment. USA: Cengage Learning. Edisi: 8. Hal. 371



gender juga dapat dipandang sebagai yang ada sepanjang continuum dari feminitas dan maskulinitas. (McCanumon & Knox. P. 112)

Menurut beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa gender digambarkan sebagai sebuah bagian yang biasa kita dengar sehari-hari dimana normalitas maskulin dan feminin berkembang bersama hormonal, kromosom, dan performatif, sesuai dengan karakteristik yang terkait dengan jenis kelamin, sehingga dapat dipisahkan antara tugas dan karakteristik seorang wanita dengan seorang pria.

## **2. Work Family Conflict**

### **a. Pengertian Work Family Conflict**

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana *work family conflict* dapat disikapinya.

Menurut Julian Barling “*et,al The widely cited definition of work family conflict states that it is a form of inter-role conflict in which the role pressures*

*from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*".<sup>12</sup>

Secara bebas dapat diartikan definisi dikutip secara luas konflik pekerjaan-keluarga dinyatakan sebagai bentuk konflik antarperan dimana tekanan peran dari wewenang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal.

Sehingga dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran terjadi karena tekanan-tekanan yang ditimbulkan oleh peran yang bertentangan hal ini terjadi dalam diri seseorang sehingga orang tersebut kesulitan dalam menjalankan perannya sebagaimana mestinya.

*Work family conflict* adalah suatu bentuk konflik antarperan dimana tekanan peran dari wewenang pekerjaan dan keluarga tidak saling berkesesuaian. Partisipasi dalam peran pekerjaan (Duxbury and Higgins).<sup>13</sup>

Di pihak lain Khan "et, al mangungkapkan bahwa:

*"Original formulation as the basis for the first explicit definition of work family conflict: "a form of inter role conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect"*.<sup>14</sup>

Secara bebas dapat diartikan "formulasi asli sebagai dasar untuk menegaskan definisi pertama konflik pekerjaan keluarga: "satu bentuk konflik

---

<sup>12</sup> Julian Barling, E. Kevin Kelloway, Machael R. Frone. Handbook of Work Stress. (USA: Sage Publications. 2005). Hal. 115

<sup>13</sup> L. E. Duxbury; C. A. Higgins. Gender Differences In Work Family Conflict. Journal of Applied Psychology. 1991. Vol. 77. No. 1. Hal. 66

<sup>14</sup> Ernest, Ellen K, Susan J. Lambert. Work and Life Integration. Lawrence Erlbaum Associated, Inc. USA. Hal. 23

antarperan dimana peran membentuk tekanan kerja dan wewenang keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal”.

*As under-scored by the dimensions of WFC, conflict can originate in the workplace and interfere with the family (WIF conflict), or conflict can originate in the family and interfere with work (FIW conflict). Thus, the nature of WFC is that it is bidirectional and that it consists of time-based, strain-based, and behavior-based conflict. (Holahan & Gilbert).<sup>15</sup>*

Teori tersebut dapat secara bebas diartikan seperti penilaian oleh dimensi WFC, konflik dapat berasal di tempat kerja dan mengganggu keluarga (WIF konflik), atau konflik dapat berasal dari dalam keluarga dan mengganggu pekerjaan (FIW konflik). Dengan demikian, bahwa pada hakikatnya WFC adalah hubungan dua arah dan bahwa hal itu terdiri dari berbasis waktu, regangan berbasis perilaku berbasis, dan konflik. (Holahan & Gilbert).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga adalah sebuah bentuk konflik yang menyebabkan ketidakseimbangan yang ditandai oleh konflik peran yang sering terjadi sehingga terjadi ketidaksesuaian dalam beberapa hal.

*Accordingly, many research studies have measured the duality of work-family conflict considering the directions of effect: work interference with family (WIF) and family interference with work (FIW) (Dusbury, Higgins, & Mills; Frone et al.; Gutek, Searle, & Klepa,). When the two directions (WIF and FIW) and three forms of work-family conflict (time-based, strain-based, and behavior-based conflict) are combined, six dimensions of work-family conflict are developed: (a) time-based WIF, (b) time-based FIW, (c) strain-based WIF, (d) strain based FIW, (e) behavior-based WIF, and (f) behavior-based FIW (Gutek et al.).<sup>16</sup>*

---

<sup>15</sup> Buck, Carly.S.Tammy D. Allen.The Relatonship Between Big Five Personality Traits, Negative Effectivity, Type A Behavior, And Work Family Conflict.Departement Of Psychology Of South Florida.Vocational Behavior.Hal:459

<sup>16</sup> *Ibid.*

Dengan demikian, banyak penelitian telah mengukur dualitas kerja-keluarga mempertimbangkan konflik arah efek: gangguan bekerja dengan keluarga (WIF) dan gangguan keluarga dengan bekerja (FIW) (Duxbury, Higgins, & Mills; Frone et al; Gutek, Searle, & Klepa). Ketika dua arah (WIF dan FIW) dan tiga bentuk pekerjaan-keluarga konflik (berbasis waktu, saring-based, dan perilaku berbasis konflik) digabungkan, enam dimensi pekerjaan-keluarga konflik dikembangkan: (a) waktu berbasis WIF, (b) berdasarkan waktu FIW, (c) regangan berbasis WIF, (d) regangan berbasis FIW, (e) perilaku berbasis WIF, dan (f) perilaku berbasis FIW (Gutek dkk., 1991).

Sependapat dengan hal itu beberapa peneliti mengungkapkan:

*Work-family conflict is posited to be bidirectional, such that work can interfere with family (work-to-family conflict) and family can interfere with work (family-to-work conflict; Frone, Yardley, & Markel), and evidence suggest that work-to-family and family-to-work conflict are distinct but reciprocally related (Byron,; smer-Magnus & Viwesvaran,). Although the theory is not without question (Bellavia & Frone,; Geurts & Demerouti,), researchers typically argue that there are three major types of work-family conflict: time-based conflict (e.g., missing a family birthday party because of a work-related responsibility), strain-based conflict (e.g., being irritable with family members following a stressful day at work), and behavior-based conflict (e.g., treating family members in ways that one treats subordinates in the work place).<sup>17</sup>*

Konflik pekerjaan-keluarga dua arah positif, seperti pekerjaan yang dapat mengganggu dengan keluarga (konflik pekerjaan-untuk-keluarga) dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan (konflik keluarga-ke-pekerjaan; Frone, Yardley, & Markel,), dan bukti menunjukkan bahwa pekerjaan-untuk-keluarga dan konflik keluarga-ke-pekerjaan yang berbeda namun terkait secara timbal

---

<sup>17</sup> Grzywacz, Joseph.G. et al. Work Family Conflict: Experience and Helt Implications Among Immigrant latinos. Jurnal Of Applied Psychology. American Psychology Association. Hal:1120

balik (Byron,; Smer-Magnus & Viwesvaran,). Meskipun teori ini bukan tanpa pertanyaan (Bellavia & Frone,; Geurts & Demerouti,), peneliti biasanya berpendapat bahwa ada tiga jenis utama konflik pekerjaan-keluarga: konflik berbasis waktu (misalnya, kehilangan pesta ulang tahun keluarga karena tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan), konflik berbasis regangan (misalnya, menjadi marah dengan anggota keluarga setelah hari stress di tempat kerja), dan konflik berbasis perilaku (misalnya, memperlakukan anggota keluarga dengan cara yang sama seperti memperlakukan bawahan di tempat kerja).

*The following table reflects a systematic approach to the measurement of their bi-directional WFC multi-dimensional forms and lists. Carlson et al .<sup>18</sup>*

***Dimensions of conflict type***

	<b><i>Consequences of conflict in FIW</i></b>	<b><i>Consequences of conflict in WIF</i></b>
<b><i>Time-based conflict</i></b>	<i>Time-based conflict</i>	<i>Time-based conflict</i>
<b><i>Strain-based conflict</i></b>	<i>Strain-based conflict</i>	<i>Strain-based conflict</i>
<b><i>Behavior-based conflict</i></b>	<i>Behavior-based conflict</i>	<i>Behavior-based conflict</i>

Secara bebas tabel tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Tabel berikut mencerminkan pendekatan sistematis untuk pengukuran bi-directional WFC mereka multi-dimensi bentuk dan daftar. Carlson dkk

---

<sup>18</sup> *Loc.cit*

### Dimensi jenis konflik

	<b>Konsekuensi konflik di FIW</b>	<b>Konsekuensi konflik di FIW</b>
<b>konflik berbasis waktu</b>	Konsekuensi berbasis waktu	Konsekuensi berbasis waktu
<b>Konflik berbasis keregangan</b>	Kosekuensi berbasis keregangan	Kosekuensi berbasis keregangan
<b>konflik berbasis perilaku</b>	Konsekuensi berbasis perilaku	Konsekuensi berbasis perilaku

Sehingga secara keseluruhan dapat diartikan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki dua dimensi yaitu Work Interference Family (WIF) dan family Interference Work (FIW). Dan dari masing-masing kedua dimensi tersebut dapat ditarik beberapa indikator yaitu Time-based conflict, Strain-based conflict, dan Behavior-based conflict dan masing masing dimensi dan indikator yang saling berkaitan memiliki pengaruh yang berbeda antara wanita dan laki-laki.

### **3. Perbedaan Work Family Conflict Antara Karyawan Wanita Dengan Karyawan Pria**

*“Yang et al, found that men in China reported higher levels of work family conflict than their female counterparts”.*<sup>19</sup>

Teori tersebut dapat diartikan secara bebas bahwa Yang dkk., menemukan bahwa pria di China melaporkan tingkat yang lebih tinggi konflik

---

<sup>19</sup> Steven a. v. poelmans. Work and Family. (new Jer

pekerjaan keluarga daripada rekan-rekan perempuan mereka. Sependapat dengan hal tersebut Thompson et al, mengemukakan:

*'The National Study of changing workplace using a nationally representative sample of 3000 full-time employed men and women, actually found that men with families reported work family conflict than women in the same situation (Bond, Thompson, Calinsky & Prottas).<sup>20</sup>*

Secara bebas diartika bahwa Studi Nasional .Mengubah tempat kerja menggunakan sampel perwakilan nasional dari 300 pekerja penuh pria yang bekerja dan wanita, benar-benar menemukan bahwa pria dengan keluarga dilaporkan memiliki lebih banyak konflik pekerjaan keluarga daripada wanita dalam situasi yang sama (Bond, Thompson, Calinsky, & Prottas).

*Men reported worl-to-family conflict than women. Findings supported the interpretation offered by Duxbury et al. That men may be finding at more difficult to balance increasing family demands because of greater work expectations made by their employers.<sup>21</sup>*

Teori tersebut secara bebas diartikan bahwa pria dilaporkan memiliki konflik pekerjaan terhadap keluarga daripada perempuan. Temuan mendukung penafsiran yang ditawarkan oleh Duxbury et al. Ditemukan bahwa pria lebih sulit untuk menyeimbangkan tuntutan keluarga ynag meningkat karena harapan pekerjaan yang lebih yang besar dibuat oleh majikan mereka.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga lebih banyak dialami oleh pria karena mereka lebih sulit

---

<sup>20</sup> Marcie Pitt-Catsoupes; Ellen Ernst Kossek; Stephen Sweet. *The Work and Family Handbook*. (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 2006). Hal. 211

<sup>21</sup> Diane M. Houston. Julie A. Waumsley, *Attitudes To Flexible Working and Family Life*, (Bristol: The Policy Press. 2003). Hal. 29

menyeimbangkan tuntutan antara keluarga dan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan lebih besar.

*All these factor are likely to led to work-family conflict for both men and women. However, we propose that because women, more than men, have long focused on family and children, will experience the work-family conflict more than men in the IT industry.*<sup>22</sup>

Semua faktor ini cenderung mengarah kepada konflik pekerjaan-keluarga kepada pria dan wanita. Namun, kami mengusulkan bahwa karena perempuan, lebih dari laki-laki, yang memiliki fokus lebih pada keluarga dan anak-anak, akan mengenai pekerjaan-keluarga konflik lebih dari pria dalam industri TI.

Beberapa peneliti mengemukakan bahwa:

*Forne et al. and Grandey. Conflict from family to work was more common in women than men, whereas no gender difference occurred in work family conflict. On the other hand, Cinamon and Rich found more work-to-family conflict in women but no gender difference in family-to-work direction; no gender difference in either respect was present in research by Aryee et al. . The meta-analysis by Byron. Indicated that men and women reported very similar levels of conflict in either direction. However studying only interference from work to family, Demerouti et al. Reported that this direction of conflict was significantly greater in men than in women.*<sup>23</sup>

Forne dkk. dan Grandey. Konflik dari keluarga ke pekerjaan cenderung lebih umum pada wanita daripada pria, sedangkan tidak ada perbedaan gender yang terjadi dalam konflik pekerjaan keluarga. Di sisi lain, Cinamon dan Rich menemukan lebih konflik yang terjadi pada wanita dalam pekerjaan ke keluarga tetapi tidak ada perbedaan gender dalam arah keluarga ke bekerja,

---

<sup>22</sup> Khosrowpour. Mehdi, Challenges of Information Technology of Management 21<sup>st</sup> Century, USA, Idea Group Publishing. Hal. 184

<sup>23</sup> Warr, Peter. Work Happiness, and Unhappiness Lawrence Erlbaum Associates, Inc, Publishers. New Jersey. Hal:300



tidak ada perbedaan gender dalam hal baik terlihat dalam penelitian yang dilakukan Aryee dkk. Meta-analisis oleh Byron menunjukkan bahwa pria dan wanita dilaporkan memiliki tingkat yang sangat mirip dari konflik di kedua arah. Namun, gangguan belajar hanya dari bekerja ke keluarga, Demerouti dkk. melaporkan bahwa arah konflik secara signifikan lebih besar pada pria dibandingkan pada wanita.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang hampir mirip terhadap pria dan wanita. Hal ini dikarenakan oleh situasi dan beberapa hal yang mempengaruhi tergantung pada arah dari konflik keluarga itu sendiri.

*Duxbury and Higging studied the gender difference in the antecedents and consequences of work family conflict. Subject consisted 131 men 109 women in managerial and professional jobs. They found significant differences in 11 of 17 gender comparisons and attributed them to societal expectation and behavioural norms.<sup>24</sup>*

Sehingga secara bebas diartikan bahwa Duxbury dan Higging mempelajari gender dalam perbedaan dan konsekuensi dari konflik pekerjaan keluarga. Subjek terdiri 131 laki-laki 109 perempuan dalam pekerjaan manajerial dan profesional. Mereka menemukan perbedaan yang signifikan di 11 dari 17 perbandingan gender dan dihubungkan ke harapan sosial dan norma-norma perilaku.

*Priorities away from work (Pleck.). Eagle et, al (found that women did not experience disproportionately greater levels of work-family conflict*

---

<sup>24</sup> Buddhaprya, Sanghamitra. Women In Managemet. A. P. H Publishing Corporation. New Delhi. Hal. 70

*or family-to-work than men. Men reported greater work-to-family or family-to-work conflict than the women.*<sup>25</sup>

Pekerjaan (Pleck.). Elang et, al menemukan bahwa perempuan tidak mengalami tingkat proporsional lebih besar dari pekerjaan-keluarga konflik atau keluarga-ke-bekerja konflik daripada pria. Pria dilaporkan memiliki lebih besar konflik pekerjaan-untuk-keluarga daripada perempuan.

*“High employment commitment was a stronger predictor of work family conflict in men than in women”.*<sup>26</sup>

Secara bebas dapat diartikan bahwa komitmen kerja yang tinggi adalah pengaruh kuat konflik pekerjaan keluarga di pria daripada pada wanita yang dihubungkan ke harapan social dan norma-norma yang berlaku.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh pria adalah pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga di pria daripada wanita.

*Men reported higher levels of family-work conflict (mean = 2.56) than (mean = 2.37). While this is true for managerial and semi skilled workers. Male and female skilled workers had similar scores. Men also reported experiencing more work-family conflict (mean = 1,11) than women (mean = 3.70).*<sup>27</sup>

Pria dilaporkan memiliki tingkat yang lebih tinggi dari konflik keluarga-pekerjaan (rata-rata = 2,56) dibandingkan perempuan (rata-rata = 2,37).

---

<sup>25</sup> Houston, Diane. M. Julie A. Waumsley. Attitudes to Flexible Working and Family Life. USA: The Policy Press. Hal. 29

<sup>26</sup> Charles B. Hennon; Suzanne Loker; Rosemary Walker. Gender and Home-Based Employment. (USA: Greenwood Publishing. 2000). Hal. 143

<sup>27</sup> *Ibid*

Meskipun hal ini benar bagi pekerja terampil dan semi managerial. Pekerja terampil laki-laki dan perempuan memiliki skor sama. Pria juga dilaporkan mengalami lebih banyak konflik pekerjaan-keluarga (rata-rata = 1,11) dibandingkan perempuan (rata-rata = 3,70).

Teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pria dilaporkan memiliki pengaruh konflik pekerjaan keluarga yang tingkat yang lebih tinggi dibanding wanita hal ini dikarenakan pria memiliki konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi dibandingkan wanita.

## **B. Kerangka Berpikir**

Perkembangan dunia telah masuk ke era globalisasi hal ini disebabkan oleh kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat hari demi hari, begitu pun dalam suatu perusahaan mereka memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan sesuatu bagi masyarakat. Namun hal ini tidaklah dapat dilakukan tanpa dukungan dari banyak pihak termasuk karyawan.

Karyawan adalah ujung tombak suatu perusahaan oleh karena itu sebuah perusahaan perlu memperhatikan karyawan untuk menjaga kestabilan hasil kerja karyawan. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, agar seorang karyawan tidak merasa perusahaan tidak peduli akan kesejahteraan dirinya.

Kestabilan kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor faktor pertama adalah faktor yang sifatnya berasal dari luar dan yang kedua adalah faktor yang sifatnya dari dalam. Kedua faktor memberikan akibat yang positif

atau negatif pada diri seseorang mengingat karyawan adalah seorang manusia yang memiliki rasa lelah baik pikiran atau fisik.

Ketika seorang karyawan dihadapkan terhadap tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi karyawan secara otomatis ia akan mendahulukan hal-hal yang ia anggap lebih penting sehingga tanpa sadar ia akan mengorbankan hal-hal yang menurutnya dapat di tunda, begitu pula sebaliknya, saat seorang karyawan dihadapkan dengan masalah yang lebih penting dengan pekerjaannya maka ia akan menyingkirkan dahulu tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Namun hal inilah yang terkadang malah memberikan efek negatif yang dikarenakan seorang karyawan tersebut tidak dapat menjalankan perannya secara seimbang. Hal-hal inilah yang dapat mengganggu keseimbangan peran seorang karyawan atau yang biasa disebut konflik pekerjaan keluarga (*Work family conflict*).

Pada hakikatnya setiap manusia menginginkan kehidupan yang seimbang dan berjalan lancar. Begitupun juga seorang karyawan akan sangat mendambakan sebuah kehidupan yang layak bukan hanya dari sisi materi tetapi juga dari kesejahteraan. Karena beberapa orang beranggapan keluarga lebih penting dari pekerjaan, namun tidak sedikit pula yang beranggapan pekerjaan yang lebih penting dibandingkan keluarga.

Dengan demikian untuk meraih kehidupan yang baik dan seimbang antara pekerjaan dan keluarga, banyak sekali faktor yang perlu diperhatikan, karena di dalam suatu perusahaan tidak sedikit karyawan yang dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga yang kurang baik. Kadang ada karyawan yang

memiliki dorongan yang kuat untuk berkomitmen terhadap pekerjaan dan kesempatan untuk meningkatkan kebersamaan dengan keluarga.

Namun sayangnya hal ini terkadang tidak dapat berjalan selaras dengan keinginan seseorang, akibatnya, tekanan yang bertumpuk, perubahan perilaku dan ketidak seimbangan alokasi waktu antara keluarga dan pekerjaan.

Satu hal yang harus diperhatikan bahwa dalam kenyataannya konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang berbeda terhadap setiap jenis gender. Hal ini dikarenakan setiap karakteristik, pola pikir dan tuntutan sosial yang berbeda antara pria dan wanita. Sehingga pengaruh yang dihasilkan konflik pekerjaan keluarga berbeda terhadap gender.

Gender adalah berbagai karakteristik yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, khususnya dalam kasus laki-laki dan perempuan dan maskulin dan feminin atribut yang ditugaskan kepada mereka. Tergantung pada konteksnya, karakteristik membedakan bervariasi dari seks, hormon dan ciri-ciri fisik untuk peran sosial dan untuk identitas gender.

Dari kerangka berpikir yang diuraikan di atas maka terlihat jelas bahwa konflik pekerjaan dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap karyawan wanita dengan karyawan pria, sehingga diduga terdapat konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan tingkat yang berbeda antara karyawan wanita dengan karyawan pria.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan terdapat perbedaan antara konflik pekerjaan keluarga (*Work family conflict*) terhadap karyawan wanita dengan karyawan pria.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) serta dapat dipercaya (reliable) yang diperoleh secara empiris mengenai apakah terdapat perbedaan konflik pekerjaan keluarga (work family conflict) terhadap karyawan pria dengan karyawan wanita divisi field di PT GFK Retail and Technology.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT GFK Retail and Technology yang beralamat di Plaza Kuningan, Menara Selatan 5<sup>th</sup> floor suit 501, JL.HR Rasuna Said Kav c11-14, Kuningan Jakarta.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan sejak Oktober – Desember 2011 yang terdiri dari 3 tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pengolahan data.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausal komperatif yaitu melihat apakah terdapat perbedaan antara

variabel X1 (karyawan wanita) pada variabel Y dengan variabel X2 (karyawan pria) pada variabel Y.

#### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya”<sup>1</sup>. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi seluruh karyawan PT GFK Retail and Technology yang berjumlah 263 orang sedangkan populasi terjangkau untuk divisi field adalah 183 orang.

**Tabel III. 1**  
**Jumlah Populasi Karyawan**  
**Berdasarkan Data Divisi Field PT GFK Retail and Technology**

Gender		Jumlah
Pria	Wanita	
126	57	183

“Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”<sup>2</sup>. Berdasarkan tabel penentuan sampel dengan populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% diperoleh sampel untuk X<sub>1</sub> sebanyak 39 orang karyawan dan sampel untuk X<sub>2</sub> sebanyak 84 orang karyawan.<sup>3</sup> Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2007, h. 90

<sup>2</sup> *ibid.*, p. 7

<sup>3</sup> *Ibid.*, h. 9



**Tabel III.2**  
**Jumlah Sampel Penelitian**  
**Divisi Field PT GFK Retail and Technology**

<b>Gender</b>	<b>Jumlah Populasi Terjangkau</b>	<b>Sampel</b>
Pria	126	84
Wanita	57	39
<b>Jumlah</b>	<b>183</b>	<b>123</b>

## **E. Instrumen Penelitian**

### **1. Work Family Conflict (Variabel X)**

#### **a. Definisi Konseptual**

*Work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah sebuah konflik antar peran yang diakibatkan oleh ketidak seimbangan antar wewenang dalam keluarga dan wewenang dalam pekerjaan. Dalam hal ini *work family conflict* memiliki dua dimensi yaitu *work interference family* dan *family interference work* yang diukur oleh tiga indikator yaitu *strain based conflict*, *time based conflict*, dan *behaviour based conflict*.

#### **b. Definisi Operasional**

*Work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) yang disusun berdasarkan dimensi *Work family conflict* itu sendiri, *work interference family* dan *family interference work* yang diukur oleh tiga indikator yaitu *strain based conflict*, *time based conflict*, dan *behaviour based conflict*. Semakin tinggi skor yang di peroleh subjek menunjukkan semakin tinggi *Work family conflict* pada diri seseorang dan semakin rendah skor yang

diperoleh menunjukkan semakin rendahnya *Work family conflict* yang terjadi pada diri seseorang.

**c. Kisi – kisi Instrumen *Work family conflict***

Kisi-kisi instrument *Work family conflict* yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk mengukur variabel *Work family conflict* yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *Work family conflict*. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *Work family conflict* dapat dilihat pada tabel III.3.

**Tabel III.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel X**  
***Work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga)**

Variabel X	Dimensi	Indikator	Uji coba		Final	
			+	-	+	-
<i>Work family conflict</i> (konflik pekerjaan keluarga)	Work Interferen ce Family	1. Strain based conflict WIF	1,2,4,5	3*	1,2,3,4	
		2. Time based conflict WIF	6,7,8	9*	5,6,7	
		3. Behaviour based conflict WIF	10,11,12,13,14		8,9,10,11,12	
	Family Interferen ce Work	1. Strain based conflict FIW	15,16,17,18*	19	13,14,15	16
		2. Time based conflict FIW	20,21,22		17,18,19	
		3. Behaviour based conflict FIW	23,24,25	26	20,21,22	23

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.4**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen**  
*Work family conflict*  
**(Variabel X)**

No	Alternatif Jawaban	Item	Item
		+	-
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d. Validasi Instrumen *Work family conflict***

Proses penyusunan instrumen *Work family conflict* dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 23 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel *Work family conflict*.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel X (*Work family conflict*). Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diujicobakan, dimana ujicoba

responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor PT GFK Retail and Technology sebanyak 30 orang karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>4</sup> :

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}^5$$

Keterangan :

- $r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen  
 $x_i$  = Deviasi skor dari  $X_i$   
 $x_t$  = Deviasi skor dari  $X_t$

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah  $r$  tabel = 0,361 jika  $r$  hitung >  $r$  tabel, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung <  $r$  tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan dari 26 butir pernyataan setelah divalidasi, ternyata 3 butir soal yang didrop sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 23 butir.

<sup>4</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1996), h. 191

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hal. 173.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5.”<sup>6</sup> dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $\sum S_i^2 = 18,70$  dan  $S_t^2 = 161,30$  sehingga  $r_{ii}$  bernilai sebesar 0.924 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 23 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*).

---

<sup>6</sup> *ibid.*

Sedangkan variansi dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut <sup>7</sup>:

$$s_t^2 \text{ Varians} = S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

Y = Skor yang dimiliki subyek penelitian

N = Banyaknya subyek penelitian

## 2. Gender (Variabel Y)

### a. Definisi Konseptual

Gender adalah sebuah istilah yang digunakan untuk membedakan antara pria/maskulinitas dan wanita/feminine, terutama dalam kasus pria dan wanita

### b. Definisi Operasional

Gender pada PT GFK Retail and Technology Jakarta, merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan data dokumentasi dari perusahaan mengenai Gender (jenis kelamin) yang mencerminkan indikator Gender.

---

<sup>7</sup> Ibid, hal.288

## F. Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini, maka desain penelitiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel III. 5**  
**Desain Penelitian**

<b>Gender</b>	
<b>X1</b>	<b>X2</b>
Karyawan Wanita	Karyawan Pria

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan langkah – langkah sebagai berikut :

### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Liliesfors. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Uji normalitas data dilakukan pada Work family conflict karyawan yang memiliki jenis kelamin wanita ( $X_1$ ) dan Work family conflict yang memiliki jenis kelamin pria ( $X_2$ ). Rumus yang digunakan adalah<sup>8</sup> :

$$L_o = F(Z_i) - S(Z_i)$$

---

<sup>8</sup> Sudjana, Metode Statistika, Bandung : Tarsito, 2002, hal. 468.

Keterangan :

$L_o$  = Harga mutlak terbesar

$F(Z_i)$  = Peluang angka baku

$S(Z_i)$  = Proporsi angka baku

Langkah – langkah pengujian normalitas adalah :

1. Menentukan Hipotesis normal atau tidaknya data yaitu :

$H_o$  : Data berdistribusi normal

$H_1$  : Data tidak berdistribusi normal

Dengan kritesia pengujian :

Terima  $H_o$  jika  $L_{observasi} < L_{tabel}$

Tolak  $H_o$  jika  $L_{observasi} > L_{tabel}$

- b. Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji F pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel yang diambil bersifat homogen atau tidak. Langkah – langkah pengujian homogenitas :

1. Perumusan hipotesis  $H_o = \sigma_1^2 = \sigma^2$  (varian sama)

$$H_1 = \sigma_1^2 \neq \sigma^2 \text{ (varian tidak sama)}$$

2. Kriteria pengujian

a.  $H_o$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka berarti data bersifat homogen.

b.  $H_o$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka berarti data tidak bersifat homogen.

3. Untuk itu digunakan rumus :



$$F = \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}} = \frac{S_2^2}{S_1^2}$$

4. Membuat kesimpulan

## H. Uji Hipotesis

Pasangan hipotesis nol dan tandingannya yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_i : \mu_1 \neq \mu_2$$

Untuk ini kita bedakan hal-hal berikut :

Hal A).  $\sigma_1 = \sigma_2 = \sigma$  dan  $\sigma$  diketahui

Statistik yang digunakan jika  $H_0$  benar, adalah :

$$Z = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sigma \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Dengan taraf nyata  $\alpha$ , maka kriteria pengujian adalah :

terima  $H_0$  jika  $Z_{1/2}(1-\alpha) < Z_{1/2}(1-\alpha)$  di mana  $Z_{1/2}(1-\alpha)$  di dapat dari daftar normal baku dengan peluang  $1/2(1-\alpha)$ . Dalam hal lainnya  $H_0$  ditolak .

Hal B)  $\sigma = \sigma_2 = \sigma$  tetapi  $\sigma$  tidak diketahui

Jarang sekali  $\sigma_1$  dan  $\sigma_2$  diketahui besarnya. Jika  $H_0$  benar dan  $\sigma = \sigma_2 = \sigma$  sedangkan  $\sigma$  tidak diketahui harganya, statistik yang digunakan adalah

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$s^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

Menurut teori distribusi sampling, maka statistik  $t$  di atas berdistribusi. Kriteria pengujian adalah terima  $H_0$  jika  $-t_{1-\frac{1}{2}\alpha} < t < t_{1-\frac{1}{2}\alpha}$ , di mana  $t_{1-\frac{1}{2}\alpha}$  didapat dari daftar distribusi  $t$  dengan  $dk = (n_1 + n_2 - 2)$  dan peluang  $(1 - \frac{1}{2}\alpha)$

Kriteria:

$\alpha$  = Taraf signifikansi

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima = Ada perbedaan.

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima = Tidak ada perbedaan.

- Membuat kesimpulan

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat perbedaan dari variabel yang diteliti. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat perbedaan dari variabel yang diteliti.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Data yang ada dalam penelitian ini yaitu *Work family conflict* karyawan wanita dan *Work family conflict* karyawan pria. *Work family conflict* karyawan wanita dilambangkan dengan  $X_1$ . Sedangkan *Work family conflict* karyawan pria dilambangkan dengan  $X_2$ .

#### 1. *Work family conflict* karyawan Wanita

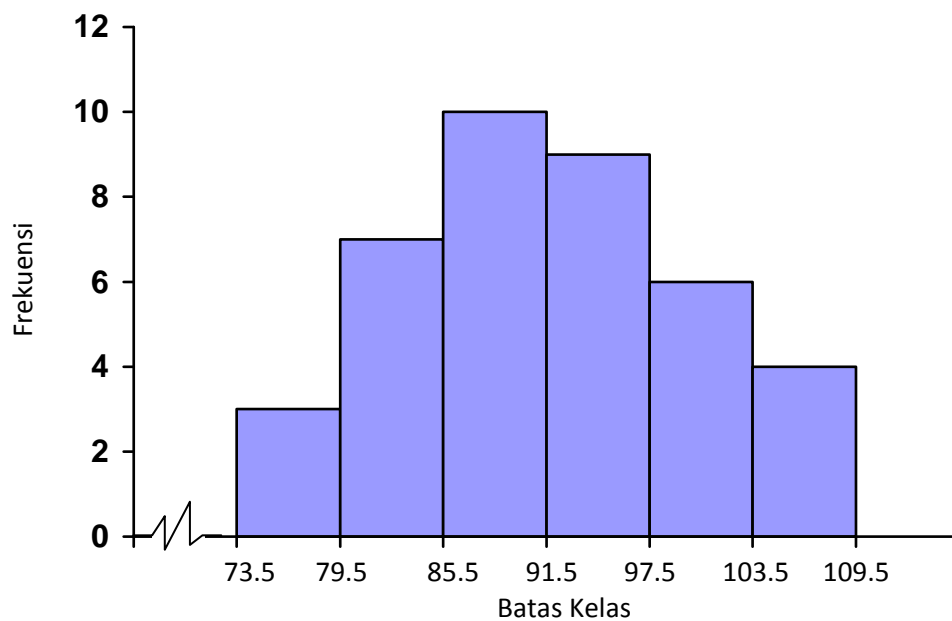
Berdasarkan data, diperoleh nilai terendah untuk variabel ini adalah 74 dan nilai tertinggi adalah 109. Rata-rata adalah  $\bar{X}_1 = 91.18$  varians  $S_1^2 = 74,20$  dan simpangan baku  $S_1 = 8,61$  (proses perhitungan lihat lampiran).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data *Work family conflict* karyawan wanita dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 35, banyak kelas interval 6, dan panjang kelas adalah 6 (proses perhitungan lihat lampiran).

**Tabel IV.1**  
**Tabel Distribusi Frekuensi  $Y_1$**   
**(Work family conflict karyawan Wanita)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
74 - 79	73,5	79,5	3	7,7%
80 - 85	79,5	85,5	7	17,9%
86 - 91	85,5	91,5	10	25,6%
92 - 97	91,5	97,5	9	23,1%
98 - 103	97,5	103,5	6	15,4%
104 - 109	103,5	109,5	4	10,3%
Jumlah			39	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang *Work family conflict* karyawan wanita berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.1 berikut



Gambar 4.1 Grafik Histogram  $X_1$  (*Work family conflict* karyawan wanita)

## 2. *Work family conflict* karyawan Pria

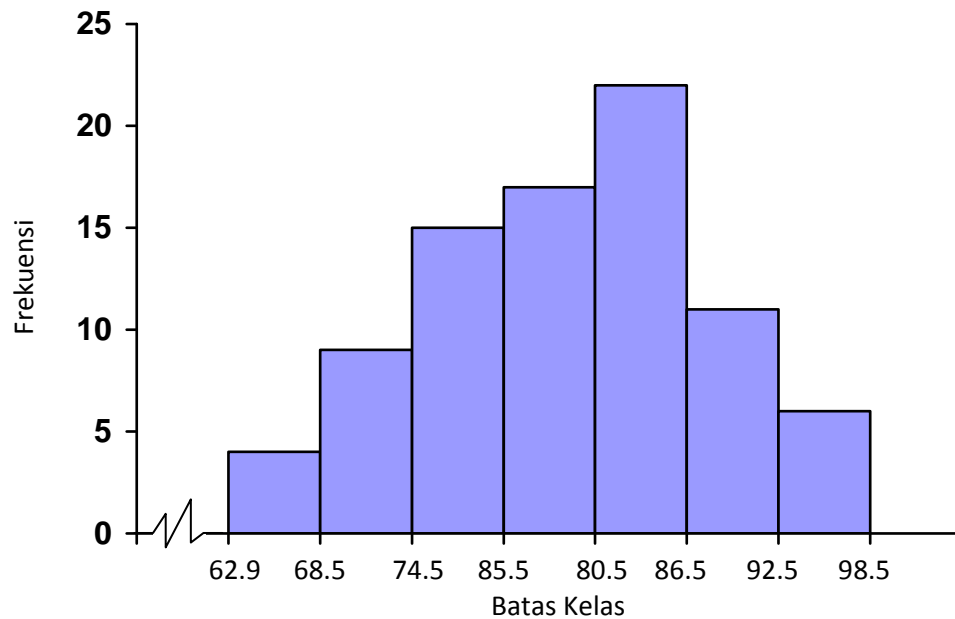
Berdasarkan data, diperoleh nilai terendah untuk variabel ini adalah 63 dan nilai tertinggi adalah 104. Rata-rata adalah  $\bar{X}_1 = 84,83$  varians  $S_2^2 = 88,86$  dan simpangan baku  $S_2 = 9,43$  (proses perhitungan lihat lampiran).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data *Work family conflict* karyawan pria dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 41, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 6 (proses perhitungan lihat lampiran).

**Tabel IV.2**  
**Tabel Distribusi Frekuensi  $X_2$**   
**(*Work family conflict* karyawan Pria)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
63 - 68	62,5	68,5	4	4,8%
69 - 74	68,5	74,5	9	10,7%
75 - 80	74,5	80,5	15	17,9%
81 - 86	80,5	86,5	17	20,2%
87 - 92	86,5	92,5	22	26,2%
93 - 98	92,5	98,5	11	13,1%
99 - 104	98,5	104,5	6	7,1%
Jumlah			84	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang *Work family conflict* karyawan pria berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.2 berikut :



Gambar 4.2 Grafik Histogram  $X_2$  (*Work family conflict* karyawan pria)

Variabel *Work family conflict* karyawan Wanita diukur dengan indikator meliputi *Time-Based Conflict (WIF)*, *Time-Based Conflict (FIW)*, *Strain - Based Conflict (WIF)*, *Strain - Based Conflict (FIW)*, *Behavior - Based Conflict (WIF)*, *Behavior - Based Conflict (FIW)*. Yaitu untuk total skor indikator *Time-Based Conflict (WIF)* dengan rata – rata skor  $X_1 = 4.14$  , dan  $X_2 = 3.91$ , *Time-Based Conflict (FIW)* dengan rata – rata skor  $X_1 = 3,87$  , dan  $X_2 = 3.65$ , *Strain - Based Conflict (WIF)* dengan rata – rata skor  $X_1 = 3,96$  , dan  $X_2 = 3.93$ , *Strain - Based Conflict (FIW)* dengan rata – rata skor  $X_1 = 3.95$  , dan  $X_2 = 3,75$ , Kemudian rata – rata indikator *Behavior - Based Conflict (WIF)*  $X_1 = 3,97$  dan  $X_2 = 3.77$ . Dan rata – rata skor indikator *Behavior - Based Conflict (FIW)*  $X_1 = 3.87$  dan  $Y_2 = 3,60$ .

Maka dapat disimpulkan, indikator *Time-Based Conflict (WIF)* memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata yang paling besar dan lebih mempengaruhi karyawan wanita dan pria.

## **B. Uji Persyaratan Analisis Data**

Sebelum dilakukan pengolahan data dalam uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang dilakukan dengan uji normalitas dan uji homogenitas data.

### **1. Uji Normalitas Data**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data yang menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas data dilaksanakan dengan uji lilliefors, pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) untuk sampel variabel  $X_1$  sebanyak 39 orang dan variabel  $X_2$  sebanyak 84 orang, dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apa bila  $L_{hitung} > L_{tabel}$ .

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji normalitas data dengan lilliefors (proses perhitungan lihat lampiran).

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	n	L <sub>hitung</sub>	L <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>1</sub>	39	0.095	0,142	Normal
X <sub>2</sub>	84	0,075	0.081	Normal

Dari tabel di atas dapat diperoleh  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , yaitu Kelompok X<sub>1</sub> adalah  $0.097 < 0.124$  dan Kelompok X<sub>2</sub> adalah  $0.072 < 0.097$ . Sehingga dapat disimpulkan kedua kelompok tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji homogenitas Fisher, yaitu persamaan dua varians antara data wanita dan pria. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan variansi kelompok maka dapat dikatakan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yang sama (homogen). Kriteria pengujian adalah variansi populasi antara dua kelompok yang sama apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 1,20$  dan  $F_{tabel(0,05;83/38)} = 1.63$ , sehingga  $1,20 < 1,63$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi kelompok I dan Kelompok II adalah homogen (proses perhitungan lihat lampiran).



### C. Uji Hipotesis Penelitian

Setelah diketahui bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal dan homogen, maka perbedaan nilai rata-rata kedua kelompok sampel tersebut dianalisa dengan menggunakan uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan uji perbedaan rata-rata atau uji-t. Uji-t digunakan untuk membuktikan apakah terdapat perbedaan antara intensi *work family conflict* karyawan wanita dengan *work family conflict* karyawan pria.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji-t diperoleh  $t_{hitung} = 3,568$ . Kemudian  $t$  hitung tersebut dibandingkan dengan  $t$  tabel dengan  $dk$  (derajat kebebasan) =  $n_1 + n_2 - 2$ . Dengan  $dk = 121$  dan taraf kesalahan 0,5 % (0,05) maka  $t_{0,975} = 1,98$ . Dalam hal ini berlaku ketentuan bahwa, bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} = 3,568 > 1,98$  ( $t_{0,975}$ ) (lihat tabel) artinya terdapat perbedaan *Work family conflict* antara karyawan wanita dan pria.

### D. Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah diadakan pengujian hipotesis dengan harga  $t$  yang diperoleh dari perhitungan sebesar 3,568 yang ternyata lebih dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 ( $t$ -tabel = 1,98), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian diterima.

Dari analisis data dapat dilihat bahwa dalam hal ini, *Work family conflict* karyawan wanita tinggi dibandingkan dengan *Work family conflict* karyawan pria.

### **E. Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami dan tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak karena masih banyak kekurangan atau kelemahan diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel penilaian *Work family conflict* yang dikaitkan dengan gender, sedangkan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *Work family conflict*.
2. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada PT GFK Retail and Technology dan tidak dapat digeneralisasikan pada PT lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Tingkat *Work family conflict* karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat *Work family conflict* ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
4. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga *Work family conflict* tidak selancar yang diharapkan.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work family conflict* adalah Suatu bentuk konflik yang disebabkan oleh ketidak seimbangan peran sehingga orang tersebut kesulitan untuk menjalankan perannya sebagaimana mestinya.
2. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran, tingkah laku dan atribut antara laki-laki dengan perempuan.
3. *Work family conflict* karyawan Wanita lebih tinggi dibandingkan *Work family conflict* karyawan Laki-laki.
4. Tingginya *Work family conflict* pada karyawan Wanita khususnya PT GFK Retail and Technology Lebih banyak ditekankan pada *time based conflict* dan *strain based conflict*.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work family conflict memiliki pengaruh yang berbeda antara karyawan wanita dan karyawan laki-laki. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi work family conflict yang di hadapi setiap karyawan akan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap gender.

6. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan antara *Work family conflict* karyawan wanita dengan *Work family conflict* karyawan laki-laki. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa gender mempengaruhi *Work family conflict*.

## **B. Implikasi**

Implikasi hasil penelitian ini terhadap *Work family conflict* dengan penerapan gender yaitu :

1. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini di buktikan bahwa *Work family conflict* karyawan wanita lebih tinggi karena wanita memiliki terdapat perbedaan tugas dan tanggung jawab karena wanita biasanya lebih bertanggung jawab atas pekerjaan rumah dan biasanya wanita memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih ringan.
2. Sedangkan *Work family conflict* karyawan laki-laki lebih rendah dikarenakan harapan-harapan sosial yang diberikan dan biasanya sifat konfrontasi seorang laki-laki lebih tinggi dari wanita, dan hal ini membuat laki-laki lebih dapat tegas dan konsisten dari seorang wanita.
3. Skor tertinggi pada indikator Time-Based Conflict (WIF) untuk  $X_1$  (Work family conflict pada karyawan wanita) lebih tinggi karena wanita memiliki focus lebih terhadap keluarga dan anak-anak sedangkan laki-laki memiliki skor lebih tinggi pada indikator Strain - Based Conflict (WIF) hal ini dikarenakan laki-laki memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita.

Sehingga dapat dikatakan Time-Based Conflict dan Strain - Based Conflict memiliki pengaruh yang dominan terhadap gender di divisi Field pada PT GFK Retail and Technology.

4. Secara empiris dapat dibuktikan bahwa terdapat perbedaan *Work family conflict* antara karyawan wanita dan karyawan pria.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Mengurangi intensi *Work family conflict* karyawan khususnya karyawan wanita dilakukan dengan memberikan kerenggangan waktu dan pembagian pekerjaan yang lebih ringan bagi karyawan wanita. Hal ini dapat dilakukan dengan membedakan pembagian pekerjaan antara karyawan wanita dengan karyawan laki-laki.
2. PT GFK Retail and Technology dapat menyelenggarakan sebuah pelatihan guna mengefektifkan cara kerja karyawan sehingga karyawan lebih mahir dalam menyelesaikan tugas dan tidak perlu lembur.
3. PT GFK Retail and Technology dapat memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas sehingga pekerjaan lebih teratur dan lebih jelas tanggung jawab pekerjaannya.

4. PT GFK Retail and Technology dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan training psichology sehingga karyawan dapat lebih mengatur emosi dan pikiran mereka dengan lebih fokus.
5. PT GFK Retail and Technology dapat menambah karyawan karena seiring berjalannya waktu pekerjaan dan target perusahaan semakin banyak dan menumpuk oleh karena itu sebaiknya karyawan ditambah untuk mengurangi beban pekrjaan.
6. PT GFK Retail and Technology dapat memberikan kompensasi berupa upah lembur sehingga karyawan tidak merasa dirugikan saat harus lembur di kantor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Buck, Carly.S.Tammy D. Allen.The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Effectivity, Type A Behavior, And Work Family Conflict.Department Of Psychology Of South Florida.Vocational Behavior.Hal:459
- Buddhaprya, Sanghamitra. Women In Managemet. A. P. H Publishing Corporation. New Delhi. Hal. 70
- Charles B. Hennon; Suzanne Loker; Rosemary Walker. Gender and Home-Based Employment. (USA: Greenwood Publishing. 2000). Hal. 143
- Diane M. Houston. Julie A. Waumsley, Attitudes To Flexible Working and Family Life, (Bristol: The Policy Press. 2003). Hal. 29
- Eadie, William.F.21<sup>st</sup> Century Communication A Reference Handbook. SAGE Publications.Inc.USA.Second Edition.Hal:372
- Ernest, Ellen K, Susan J. Lambert. Work and Life Integration. Lawrence Erlbaum Associated, Inc. USA. Hal. 23
- Grzywacz,Joseph.G. et al. Work Family Conflict: Experience and Helt Implications Among Immigrant latinos. Jurnal Of Applied Psychology. American Psychology Association.Hal:1120
- Houston, Diane. M. Julie A. Waumsley. Attitudes to Flexible Working and Family Life. USA: The Policy Press. Hal. 29
- Judith Butler. Undoing Gender. (New York: Routledge. 2004). Hal. 42
- Julian Barling, E. Kevin Kelloway, Machael R. Frone. Handbook of Work Stress. (USA: Sage Publications. 2005). Hal. 115

- Khosrowpour. Mehdi, *Challenges of Information Technology of Management 21<sup>st</sup> Century*, USA, Idea Group Publishing. Hal. 184
- L. E. Duxbury; C. A. Higgins. *Gender Differences In Work Family Conflict*. *Journal of Applied Psychology*. 1991. Vol. 77. No. 1. Hal. 66
- Lips, Hilary M. *A New Psychology of Woman*. Ed. 2. (New York: Mcgraw Hill. 2003). Hal. 7
- Marcie Pitt-Catsoupes; Ellen Ernst Kossek; Stephen Sweet. *The Work and Family Handbook*. (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 2006). Hal. 211
- Mares. Sarah, Louise Newman, Beulah Warren, Karen Cornish. *Clinical Skills in Infant Mental Health*. ACER Press. Australia. 2005. Hal. 185
- Newman. *Development Through Life*. (USA: Wadsworth Cengage Learning. 2009). Hal. 231
- O'Flaherty, Michael. George Ulrich. (England. Ashgate Publishing Company. 2010). Hal. 199
- Ore, Tracy E. *The Social Construction of Difference and Inequality Race, Class, Gender and Sexuality*. (California: Mayfield Publishing.2003). Hal. 108
- Ore, Tracy E. *The Social Construction of Difference and Inequality Race, Class, Gender and Sexuality*. (California: Mayfield Publishing.2003). Hal. 106
- Steven a. v. poelmans. *Work and Family*. (new Jersey).Hal:32
- Stone,Alison.*Feminist Philosophy*.Polity Press.USA.Hal:30
- Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung : Tarsito, 2002, hal. 468
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2007, h. 90
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hal. 173.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1996), h. 191
- Tischler, Henry L. *Introduction to Sociology*. (USA: Wadsworth Cengage Learning. 2010). Hal. 247



Warr, Peter. Work Happiness, and Unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates, Inc, Publishers. New Jersey. Hal: 300

Zatrow, Charles. Karen K. Kirst-Ashiman. Understanding Human Behavior and The Social Environment. USA: Cengage Learning. Edisi: 8. Hal. 371

**PERBEDAAN *WORK FAMILY CONFLICT* ANTARA KARYAWAN WANITA DENGAN KARYAWAN PRIA DI PT GFK RETAIL AND TECHNOLOGY**

**DP I :Dra Nuryetty Zain, MM**

**DP II :Dra. Sri Zulaihati, M.Si**

**Nama :Selvi Ita Purnama Sari**

**No. Reg : 8115077900**

**Pend. Adm Perkantoran Non Reguler'07**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<p>Time-based Conflict Work interference with family</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan di kantor membuat saya tidak dapat mengikuti kegiatan keluarga lebih dari saya inginkan.</li> <li>2. Waktu lebih banyak tercurahkan ke pekerjaan membuat saya tidak dapat berpartisipasi dalam kegiatan rumah tangga.</li> <li>3. Saya lebih banyak menghasilkan waktu untuk pekerjaan daripada bersama keluarga</li> <li>4. waktu yang saya habiskan di tempat kerja membuat saya sering terlambat pulang</li> <li>5. terkadang saya merasa rindu dengan aktivitas bersama keluarga di sela-sela pekerjaan saya</li> </ol> <p>Time-based Conflict Family interference with work</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. waktu yang lebih banyak bersama keluarga sering mengganggu pekerjaan saya</li> <li>7. Saya sering menghabiskan waktu bersama keluarga sehingga saya tidak dapat melakukan pekerjaan saya</li> <li>8. Saya banyak menghabiskan waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga sehingga mengabaikan aktivitas kantor</li> <li>9. Menurut saya, lebih baik pekerjaan terbengkalai daripada tidak dapat meluangkan waktu lebih banyak dengan keluarga</li> </ol> <p>Strain-based Conflict Work interference with family</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>10. Sepulang dari tempat kerja saya sering terlalu lelah untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan keluarga</li> <li>11. Emosi yang terkuras selama bekerja membuat saya kurang berkontribusi dalam kegiatan keluarga</li> <li>12. Karena tekanan tinggi pada pekerjaan saya, kadang-</li> </ol>					

<p>kadang pulang dalam kondisi stres</p> <p>13. Tekanan yang saya dapatkan di tempat kerja membuat saya berperilaku tidak baik di rumah</p> <p>14. Tekanan yang saya dapat di tempat kerja membuat saya kurang dapat memikirkan masalah di rumah</p> <p>Strain-based Conflict Family interference with work</p> <p>15. Saya stress karena saat di rumah, saya sering disibukkan dengan urusan keluarga</p> <p>16. Karena tekanan dari keluarga membuat saya sulit memiliki waktu untuk berkonsentrasi pada pekerjaan saya</p> <p>17. Ketegangan dan kecemasan dari kehidupan keluarga membuat saya lelah untuk menyelesaikan pekerjaan</p> <p>18. Tekanan yang saya dapat dari keluarga membuat saya gelisah di tempat kerja</p> <p>Behavior-based Conflict Work interference with family</p> <p>19. Perilaku yang saya lakukan di tempat kerja tidak mempengaruhi perilaku saya di rumah, sehingga membuat keluarga saya tidak nyaman</p> <p>20. Cara pemecahan masalah yang saya gunakan dalam pekerjaan tidak efektif bila digunakan di rumah</p> <p>21. Perilaku saya dan perlu di tempat kerja akan menjadi tidak efektif bila digunakan di rumah</p> <p>22. Anjuran yang saya buat di tempat kerja membantu saya untuk menjadi orangtua dan pasangan yang baik</p> <p>Behavior -based Conflict Family interference with work</p> <p>23. Perilaku saya di rumah mempengaruhi perilaku saya di tempat kerja, sehingga mengganggu pekerjaan saya</p> <p>24. Perilaku yang saya lakukan di rumah tampaknya tidak tepat bila diberlakukan di kantor</p> <p>25. Masalah di rumah mempengaruhi perilaku saya di tempat kerja</p> <p>26. Perilaku buruk keluarga mempengaruhi tidak perilaku saya dalam bekerja</p>					
---	--	--	--	--	--

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU  
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

**Uji Coba Instrumen Variabel X**  
*Work Family Conflict*

No. Resp.	Butir Pernyataan																										X total	X total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	117	13689	
2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	86	7396
3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	1	2	4	4	3	2	5	2	3	3	3	2	2	3	4	84	7056
4	4	4	3	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	118	13924
5	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	96	9216
6	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	85	7225
7	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	1	3	4	4	5	3	4	4	3	4	98	9604
8	4	3	4	5	2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	4	5	110	12100
9	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	91	8281
10	3	2	5	4	2	2	5	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	86	7396
11	4	2	5	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	2	5	4	2	4	2	4	4	3	4	89	7921
12	2	3	5	3	2	2	4	4	5	4	5	3	2	5	4	4	2	5	3	3	4	3	2	2	2	4	87	7569
13	4	5	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	5	106	11236
14	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4	102	10404
15	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	102	10404
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	124	15376
17	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	96	9216
18	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	122	14884
19	4	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	105	11025
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	115	13225
21	4	1	1	3	1	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	3	2	4	5	5	3	4	5	5	5	98	9604
22	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	119	14161
23	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	118	13924
24	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	122	14884
25	4	5	2	5	3	1	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	102	10404
26	4	3	4	1	1	1	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	102	10404
27	4	5	2	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	106	11236
28	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	113	12769
29	4	4	3	1	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5	1	4	4	1	5	96	9216
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	125	15625
$\Sigma X_i$	125	105	103	115	87	111	139	134	123	135	136	116	96	138	133	127	100	103	114	131	134	118	123	125	117	132	3120	329374
$\Sigma X_i^2$	533	415	397	487	285	449	651	610	515	615	628	484	350	642	597	559	392	393	456	593	610	492	535	545	483	590		

## Lampiran 4

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X (Work Family Conflict )**

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma X^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	125	533	13173	12.17	173.00	4894.00	0.709	0.361	Valid
2	105	415	11240	47.50	320.00	4894.00	0.664	0.361	Valid
3	103	397	10779	43.37	67.00	4894.00	0.145	0.361	Drop
4	115	487	12271	46.17	311.00	4894.00	0.654	0.361	Valid
5	87	285	9290	32.70	242.00	4894.00	0.605	0.361	Valid
6	111	449	11749	38.30	205.00	4894.00	0.474	0.361	Valid
7	139	651	14571	6.97	115.00	4894.00	0.623	0.361	Valid
8	134	610	14099	11.47	163.00	4894.00	0.688	0.361	Valid
9	123	515	12765	10.70	-27.00	4894.00	-0.118	0.361	Drop
10	135	615	14166	7.50	126.00	4894.00	0.658	0.361	Valid
11	136	628	14279	11.47	135.00	4894.00	0.570	0.361	Valid
12	116	484	12306	35.47	242.00	4894.00	0.581	0.361	Valid
13	96	350	10280	42.80	296.00	4894.00	0.647	0.361	Valid
14	138	642	14454	7.20	102.00	4894.00	0.543	0.361	Valid
15	133	597	13959	7.37	127.00	4894.00	0.669	0.361	Valid
16	127	559	13466	21.37	258.00	4894.00	0.798	0.361	Valid
17	100	392	10691	58.67	291.00	4894.00	0.543	0.361	Valid
18	103	393	10780	39.37	68.00	4894.00	0.155	0.361	Drop
19	114	456	12089	22.80	233.00	4894.00	0.698	0.361	Valid
20	131	593	13837	20.97	213.00	4894.00	0.665	0.361	Valid
21	134	610	14081	11.47	145.00	4894.00	0.612	0.361	Valid
22	118	492	12513	27.87	241.00	4894.00	0.653	0.361	Valid
23	123	535	13058	30.70	266.00	4894.00	0.686	0.361	Valid
24	125	545	13273	24.17	273.00	4894.00	0.794	0.361	Valid
25	117	483	12354	26.70	186.00	4894.00	0.515	0.361	Valid
26	132	590	13851	9.20	123.00	4894.00	0.580	0.361	Valid

## Lampiran 5

### Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X (Work Family Conflict)

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 3120
2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 329374
3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 329374 - \frac{3120^2}{30} = 4894.00$
4. Kolom  $\Sigma X$  = Jumlah skor tiap butir = 125
5. Kolom  $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 5^2$   
 $= 533$
6. Kolom  $\Sigma x^2$  =  $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 533 - \frac{125^2}{30} = 12.17$
7. Kolom  $\Sigma X.X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
 $= (5 \times 117) + (4 \times 86) + (4 \times 84) + \dots + (5 \times 125)$   
 $= 13173$
8. Kolom  $\Sigma x.x_t$  =  $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 13173 - \frac{125 \times 3120}{30}$   
 $= 173.00$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{173.00}{\sqrt{12.17 \cdot 4894.00}} = 0.709$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid  
Work Family Conflict**

No. Resp.	Butir Pernyataan																							X total	X total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	103	10609
2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	78	6084
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	71	5041
4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	108	11664
5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	88	7744
6	4	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	76	5776
7	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	1	4	4	5	3	4	4	3	4	86	7396
8	4	3	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	100	10000
9	4	4	2	2	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	80	6400
10	3	2	4	2	2	5	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	72	5184
11	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	3	4	74	5476
12	2	3	3	2	2	4	4	4	5	3	2	5	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	4	72	5184
13	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	4	4	4	4	5	96	9216
14	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	3	4	91	8281
15	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	91	8281
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	111	12321
17	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	7744
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	111	12321
19	4	2	4	2	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	95	9025
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	103	10609
21	4	1	3	1	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	92	8464
22	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	109	11881
23	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	107	11449
24	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	109	11881
25	4	5	5	3	1	5	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	94	8836
26	4	3	1	1	1	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	92	8464
27	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	98	9604
28	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	102	10404
29	4	4	1	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	5	5	1	4	4	1	5	84	7056
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	110	12100
<b>ΣX</b>	125	105	115	87	111	139	134	135	136	116	96	138	133	127	100	114	131	134	118	123	125	117	132	2791	264495
<b>ΣX<sup>2</sup></b>	533	415	487	285	449	651	610	615	628	484	350	642	597	559	392	456	593	610	492	535	545	483	590		



## Lampiran 7

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X (Work Family Conflict)**

$$\Sigma X_t = 2791$$

$$\Sigma X_t^2 = 264495$$

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X \cdot X_t$	$\Sigma X^2$	$\Sigma x \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_b$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	125	533	11804	12.17	174.83	4838.97	0.721	0.361	Valid
2	105	415	10073	47.50	304.50	4838.97	0.635	0.361	Valid
3	115	487	11001	46.17	302.17	4838.97	0.639	0.361	Valid
4	87	285	8318	32.70	224.10	4838.97	0.563	0.361	Valid
5	111	449	10530	38.30	203.30	4838.97	0.472	0.361	Valid
6	139	651	13052	6.97	120.37	4838.97	0.656	0.361	Valid
7	134	610	12638	11.47	171.53	4838.97	0.728	0.361	Valid
8	135	615	12684	7.50	124.50	4838.97	0.654	0.361	Valid
9	136	628	12788	11.47	135.47	4838.97	0.575	0.361	Valid
10	116	484	11047	35.47	255.13	4838.97	0.616	0.361	Valid
11	96	350	9235	42.80	303.80	4838.97	0.668	0.361	Valid
12	138	642	12940	7.20	101.40	4838.97	0.543	0.361	Valid
13	133	597	12491	7.37	117.57	4838.97	0.623	0.361	Valid
14	127	559	12072	21.37	256.77	4838.97	0.799	0.361	Valid
15	100	392	9592	58.67	288.67	4838.97	0.542	0.361	Valid
16	114	456	10834	22.80	228.20	4838.97	0.687	0.361	Valid
17	131	593	12417	20.97	229.63	4838.97	0.721	0.361	Valid
18	134	610	12620	11.47	153.53	4838.97	0.652	0.361	Valid
19	118	492	11234	27.87	256.07	4838.97	0.697	0.361	Valid
20	123	535	11724	30.70	280.90	4838.97	0.729	0.361	Valid
21	125	545	11914	24.17	284.83	4838.97	0.833	0.361	Valid
22	117	483	11085	26.70	200.10	4838.97	0.557	0.361	Valid
23	132	590	12402	9.20	121.60	4838.97	0.576	0.361	Valid

## Lampiran 8

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**  
**Work Family Conflict**

No.	Varians
1	0.41
2	1.58
3	1.54
4	1.09
5	1.28
6	0.23
7	0.38
8	0.25
9	0.38
10	1.18
11	1.43
12	0.24
13	0.25
14	0.71
15	1.96
16	0.76
17	0.70
18	0.38
19	0.93
20	1.02
21	0.81
22	0.89
23	0.31
Σ	18.70

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{533 - \frac{125^2}{30}}{30} = 0.41$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{264495 - \frac{2791^2}{30}}{30} = 161.30$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{23}{23-1} \left( 1 - \frac{18.70}{161.3} \right)$$

$$= 0.924$$

**Data Mentah**  
**Work Family Conflict**  
**Gender Wanita (X<sub>1</sub>)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	2	4	2	101
2	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	109
3	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	2	2	4	4	3	93
4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	94
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	2	3	4	2	5	94
6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	102
7	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	1	4	3	5	5	85
8	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	2	3	2	3	2	3	2	87
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	104
10	5	4	5	5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	78
11	4	2	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	95
12	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	99
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	87
14	4	5	4	4	4	5	4	2	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	86
15	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	83
16	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3	90
17	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	94
18	4	5	4	5	4	5	2	3	4	2	2	5	2	3	2	3	2	3	4	2	5	2	4	77
19	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	96
20	5	4	5	4	4	5	2	2	2	5	5	2	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	4	92
21	5	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	5	3	3	4	3	5	5	4	4	3	82
22	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	106
23	4	4	4	4	5	3	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	96
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	105

No. Resp.	Butir Pernyataan																							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
25	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	3	91
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	98
27	2	4	3	2	3	2	3	2	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	82
28	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	99
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	100
30	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	87
31	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	87
32	2	4	4	4	4	2	4	2	5	5	2	5	3	2	3	2	4	2	5	5	4	4	4	81
33	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	80
34	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	95
35	2	4	4	2	4	5	3	2	3	4	3	2	4	4	4	5	2	3	4	2	4	2	2	74
36	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	84
37	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	86
38	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4	89
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	88
Jumlah	162	161	163	160	155	148	150	147	158	155	160	153	152	160	150	152	161	157	149	152	144	154	153	

**Data Mentah**  
**Work Family Conflict**  
**Gender Pria (X<sub>2</sub>)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	72
2	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	92
3	4	2	2	3	4	3	5	3	2	3	4	3	2	4	3	3	5	2	1	3	2	3	2	68
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	80
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	83
6	2	5	4	5	5	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	1	4	2	3	4	4	4	83
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	86
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	100
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	84
10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	81
11	3	2	2	4	4	4	2	4	3	5	5	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	69
12	4	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	74
13	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	3	2	5	1	4	5	5	5	1	5	1	5	90
14	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	80
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	88
16	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	75
17	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	93
18	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	102
19	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	98
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	84
22	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	77
23	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	79
24	3	2	2	4	4	2	3	2	5	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	65

No. Resp.	Butir Pernyataan																							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	84
26	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	2	3	71
27	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	5	3	3	3	4	80
28	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	104
29	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	85
30	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	95
31	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	90
32	4	4	5	4	4	5	3	1	4	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	89
33	4	3	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	74
34	4	4	5	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	2	3	4	81
35	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	76
36	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	5	5	2	5	2	4	2	4	2	76
37	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	92
38	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	93
39	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	2	5	4	99
40	5	1	5	5	3	5	2	5	5	4	5	4	5	5	4	2	3	5	4	3	5	5	4	94
41	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	82
42	2	3	5	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	95
43	5	2	5	4	5	5	1	4	4	2	4	5	2	1	5	5	4	5	5	2	2	4	4	85
44	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	85
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	86
46	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	77
47	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	78
48	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	91
49	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
50	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	96
51	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	5	4	4	3	2	4	4	82
52	4	3	5	3	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	5	2	3	2	3	78

No. Resp.	Butir Pernyataan																							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
53	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	89
54	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	92
55	5	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	89
56	5	5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	3	2	3	93
57	3	3	4	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	63
58	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	87
59	2	4	5	2	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	1	2	2	4	2	81
60	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	99
61	2	4	4	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	87
62	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	2	5	3	2	3	2	91
63	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	1	1	3	4	1	85
64	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	2	3	4	2	83
65	4	5	2	5	5	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	77
66	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	96
67	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	89
68	4	3	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	97
69	4	4	5	5	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	64
70	4	4	5	5	4	4	4	5	4	1	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	92
71	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	92
72	2	4	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	5	2	2	4	5	2	4	4	2	72
73	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	2	3	3	4	3	89
74	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	101
75	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	92
76	4	5	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	73
77	4	3	4	4	4	4	3	5	2	3	5	2	2	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	88
78	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	1	3	4	2	78
79	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	5	5	4	4	4	4	5	79
80	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5	3	2	3	4	3	2	4	2	5	75

No. Resp.	Butir Pernyataan																							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
81	4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	5	5	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	92
82	2	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	70
83	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	94
84	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3	73
Jumlah	339	321	329	329	315	308	290	322	332	305	326	335	290	327	308	298	300	318	297	268	285	286	298	7126



## Lampiran 12

**DATA**  
*Work Family Conflict*

Responden	Wanita (X <sub>1</sub> )	Pria (X <sub>2</sub> )
1	101	72
2	109	92
3	93	68
4	94	80
5	94	83
6	102	83
7	85	86
8	87	100
9	104	84
10	78	81
11	95	69
12	99	74
13	87	90
14	86	80
15	83	88
16	90	75
17	94	93
18	77	102
19	96	92
20	92	98
21	82	84
22	106	77
23	96	79
24	105	65
25	91	84
26	98	71
27	82	80
28	99	104
29	100	85
30	87	95
31	87	90
32	81	89
33	80	74
34	95	81
35	74	76
36	84	76

Responden	Wanita (X <sub>1</sub> )	Pria (X <sub>2</sub> )
37	86	92
38	89	93
39	88	99
40		94
41		82
42		95
43		85
44		85
45		86
46		77
47		78
48		91
49		91
50		96
51		82
52		78
53		89
54		92
55		89
56		93
57		63
58		87
59		81
60		99
61		87
62		91
63		85
64		83
65		77
66		96
67		89
68		97
69		64
70		92
71		92
72		72
73		89
74		101
75		92
76		73

Responden	Wanita (X <sub>1</sub> )	Pria (X <sub>2</sub> )
77		88
78		78
79		79
80		75
81		92
82		70
83		94
84		73
Jumlah	3556	7126
Rata-rata	91.18	84.83

## Lampiran 13

**Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku  
( $X_1$ )**

No.	$X_1$	$X_1 - X_1$	$(X_1 - X_1)^2$
1	74	-17.18	295.13
2	77	-14.18	201.06
3	78	-13.18	173.70
4	80	-11.18	124.98
5	81	-10.18	103.62
6	82	-9.18	84.26
7	82	-9.18	84.26
8	83	-8.18	66.90
9	84	-7.18	51.55
10	85	-6.18	38.19
11	86	-5.18	26.83
12	86	-5.18	26.83
13	87	-4.18	17.47
14	87	-4.18	17.47
15	87	-4.18	17.47
16	87	-4.18	17.47
17	88	-3.18	10.11
18	89	-2.18	4.75
19	90	-1.18	1.39
20	91	-0.18	0.03
21	92	0.82	0.67
22	93	1.82	3.31
23	94	2.82	7.96
24	94	2.82	7.96
25	94	2.82	7.96
26	95	3.82	14.60
27	95	3.82	14.60
28	96	4.82	23.24
29	96	4.82	23.24
30	98	6.82	46.52
31	99	7.82	61.16
32	99	7.82	61.16
33	100	8.82	77.80
34	101	9.82	96.44
35	102	10.82	117.08
36	104	12.82	164.37
37	105	13.82	191.01
38	106	14.82	219.65
39	109	17.82	317.57
$\Sigma$	3556		2819.74

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata } (X_1) &= \frac{\Sigma X_1}{n} \\
 &= \frac{3556}{39}
 \end{aligned}$$

$$= 91.18$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians } (S^2) &= \frac{\Sigma(X_1 - X_1)^2}{n - 1} \\
 &= \frac{2819.74}{38}
 \end{aligned}$$

$$= 74.20$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku } (S) &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{74.20} \\
 &= 8.61
 \end{aligned}$$

## Lampiran 14

**Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku  
(X<sub>2</sub>)**

No.	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub> - X <sub>2</sub>	(X <sub>2</sub> - X <sub>2</sub> ) <sup>2</sup>
1	63	-21.83	476.69
2	64	-20.83	434.03
3	65	-19.83	393.36
4	68	-16.83	283.36
5	69	-15.83	250.69
6	70	-14.83	220.03
7	71	-13.83	191.36
8	72	-12.83	164.69
9	72	-12.83	164.69
10	73	-11.83	140.03
11	73	-11.83	140.03
12	74	-10.83	117.36
13	74	-10.83	117.36
14	75	-9.83	96.69
15	75	-9.83	96.69
16	76	-8.83	78.03
17	76	-8.83	78.03
18	77	-7.83	61.36
19	77	-7.83	61.36
20	77	-7.83	61.36
21	78	-6.83	46.69
22	78	-6.83	46.69
23	78	-6.83	46.69
24	79	-5.83	34.03
25	79	-5.83	34.03
26	80	-4.83	23.36
27	80	-4.83	23.36
28	80	-4.83	23.36
29	81	-3.83	14.69
30	81	-3.83	14.69
31	81	-3.83	14.69
32	82	-2.83	8.03
33	82	-2.83	8.03
34	83	-1.83	3.36
35	83	-1.83	3.36
36	83	-1.83	3.36
37	84	-0.83	0.69
38	84	-0.83	0.69
39	84	-0.83	0.69
40	85	0.17	0.03
41	85	0.17	0.03

$$1. \text{ Rata-rata } (X_2) = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{7126}{84}$$

$$= 84.83$$

$$2. \text{ Varians } (S^2) = \frac{\sum (X_2 - X_2)^2}{n - 1} = \frac{7375.67}{83}$$

$$= 88.86$$

$$3. \text{ Simpangan Baku } (S) = \sqrt{S^2} = \sqrt{88.86}$$

$$= 9.43$$

No.	$X_2$	$X_2 - X_2$	$(X_2 - X_2)^2$
42	85	0.17	0.03
43	85	0.17	0.03
44	86	1.17	1.36
45	86	1.17	1.36
46	87	2.17	4.69
47	87	2.17	4.69
48	88	3.17	10.03
49	88	3.17	10.03
50	89	4.17	17.36
51	89	4.17	17.36
52	89	4.17	17.36
53	89	4.17	17.36
54	89	4.17	17.36
55	90	5.17	26.69
56	90	5.17	26.69
57	91	6.17	38.03
58	91	6.17	38.03
59	91	6.17	38.03
60	92	7.17	51.36
61	92	7.17	51.36
62	92	7.17	51.36
63	92	7.17	51.36
64	92	7.17	51.36
65	92	7.17	51.36
66	92	7.17	51.36
67	92	7.17	51.36
68	93	8.17	66.69
69	93	8.17	66.69
70	93	8.17	66.69
71	94	9.17	84.03
72	94	9.17	84.03
73	95	10.17	103.36
74	95	10.17	103.36
75	96	11.17	124.69
76	96	11.17	124.69
77	97	12.17	148.03
78	98	13.17	173.36
79	99	14.17	200.69
80	99	14.17	200.69
81	100	15.17	230.03
82	101	16.17	261.36
83	102	17.17	294.69
84	104	19.17	367.36
$\Sigma$	7126		7375.667

**Lampiran 15****Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel  $X_1$  (Wanita)**

## 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 109 - 74 \\ &= 35 \end{aligned}$$

## 2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 39 \\ &= 1 + (3,3) 1,59 \\ &= 1 + 5,25 \\ &= 6,25 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )} \end{aligned}$$

## 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{35}{6} = 5.833 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{ )} \end{aligned}$$

## 4. Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
74 - 79	73.5	79.5	3	7.7%
80 - 85	79.5	85.5	7	17.9%
86 - 91	85.5	91.5	10	25.6%
92 - 97	91.5	97.5	9	23.1%
98 - 103	97.5	103.5	6	15.4%
104 - 109	103.5	109.5	4	10.3%
Jumlah			39	100%

**Lampiran 16****Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel X<sub>2</sub> (Pria)**

## 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 104 - 63 \\ &= 41 \end{aligned}$$

## 2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 36 \\ &= 1 + (3,3) 1,92 \\ &= 1 + 6,35 \\ &= 7,35 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{ )} \end{aligned}$$

## 3. Panjang Kelas Interval

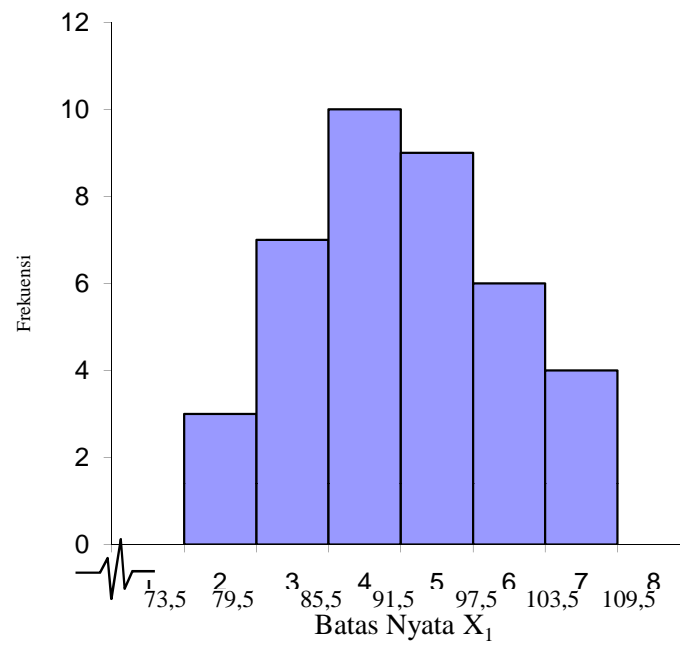
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{41}{7} = 5.857 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{ )} \end{aligned}$$

## 4. Distribusi Frekuensi

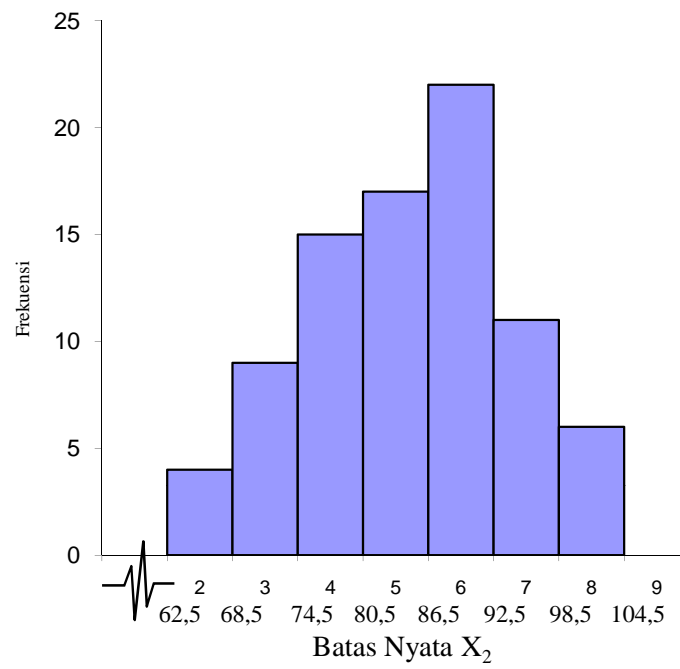
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
63 - 68	62.5	68.5	4	4.8%
69 - 74	68.5	74.5	9	10.7%
75 - 80	74.5	80.5	15	17.9%
81 - 86	80.5	86.5	17	20.2%
87 - 92	86.5	92.5	22	26.2%
93 - 98	92.5	98.5	11	13.1%
99 - 104	98.5	104.5	6	7.1%
Jumlah			84	100%



**Lampiran 17**  
5. Grafik Histogram Variabel  $X_1$



**Lampiran 18**  
5. Grafik Histogram Variabel  $X_2$





## Lampiran 19

## Perhitungan Normalitas dengan Lilliefors

Wanita ( $X_1$ )

No.	$X_1$	$Z_i$	$Z_t$	F( $z_i$ )	S( $z_i$ )	[F( $z_i$ ) - S( $z_i$ )]
1	74	-1.994	0.4767	0.023	0.026	0.002
2	77	-1.646	0.4495	0.051	0.051	0.001
3	78	-1.530	0.4357	0.064	0.077	0.013
4	80	-1.298	0.4015	0.099	0.103	0.004
5	81	-1.182	0.3810	0.119	0.128	0.009
6	82	-1.066	0.3554	0.145	0.154	0.009
7	82	-1.066	0.3554	0.145	0.179	0.035
8	83	-0.950	0.3264	0.174	0.205	0.032
9	84	-0.833	0.2967	0.203	0.231	0.027
10	85	-0.717	0.2612	0.239	0.256	0.018
11	86	-0.601	0.2258	0.274	0.282	0.008
12	86	-0.601	0.2258	0.274	0.308	0.033
13	87	-0.485	0.1844	0.316	0.333	0.018
14	87	-0.485	0.1844	0.316	0.359	0.043
15	87	-0.485	0.1844	0.316	0.385	0.069
16	87	-0.485	0.1844	0.316	0.410	<b>0.095</b>
17	88	-0.369	0.1406	0.359	0.436	0.076
18	89	-0.253	0.0987	0.401	0.462	0.060
19	90	-0.137	0.0517	0.448	0.487	0.039
20	91	-0.021	0.0080	0.492	0.513	0.021
21	92	0.095	0.0359	0.536	0.538	0.003
22	93	0.211	0.0832	0.583	0.564	0.019
23	94	0.327	0.1255	0.626	0.590	0.036
24	94	0.327	0.1255	0.626	0.615	0.010
25	94	0.327	0.1255	0.626	0.641	0.016
26	95	0.444	0.1700	0.670	0.667	0.003
27	95	0.444	0.1700	0.670	0.692	0.022
28	96	0.560	0.2088	0.709	0.718	0.009
29	96	0.560	0.2088	0.709	0.744	0.035
30	98	0.792	0.2852	0.785	0.769	0.016
31	99	0.908	0.3159	0.816	0.795	0.021
32	99	0.908	0.3159	0.816	0.821	0.005
33	100	1.024	0.3461	0.846	0.846	0.000
34	101	1.140	0.3729	0.873	0.872	0.001
35	102	1.256	0.3944	0.894	0.897	0.003
36	104	1.488	0.4306	0.931	0.923	0.008
37	105	1.604	0.4452	0.945	0.949	0.004
38	106	1.720	0.4573	0.957	0.974	0.017
39	109	2.069	0.4803	0.980	1.000	0.020
Mean	91.18					
SD	8.61					

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar 0.095,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 39$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,142.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

**Lampiran 20****Langkah Perhitungan Uji Normalitas**

1. Kolom  $X_1$

Data  $X_1$  yang telah diurut dari data terkecil

2. Kolom  $X_1 - X_1$  : data X dikurang Rata-rata

$$X_1 - X_1 = 74 - 91.18 = -17.18$$

3. Kolom  $Z_i$

$$\frac{(X_i - X_1)}{S} = \frac{-17.18}{8.61} = -1.994$$

4. Kolom  $Z_t$

Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,84; pada sumbu menurun cari angka 1,8; lalu pada sumbu mendatar angka 4 Diperoleh nilai  $Z_t = 0.4767$

5. Kolom  $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika  $Z_i (+)$  &  $= 0,5 - Z_t$ , Jika  $Z_i (-)$

$Z_i = -1,84$ , maka  $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4812 = 0.0233$

6. Kolom  $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{39} = 0.026$$

7. Kolom  $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$

$$= 0.023 - 0.026 = 0.002$$

## Lampiran 21

## Perhitungan Normalitas dengan Lilliefors

Pria ( $X_2$ )

No.	$X_2$	$Z_i$	$Z_t$	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$[F(z_i) - S(z_i)]$
1	63	-2.316	0.4896	0.010	0.012	0.002
2	64	-2.210	0.4864	0.014	0.024	0.010
3	65	-2.104	0.4821	0.018	0.036	0.018
4	68	-1.786	0.4625	0.038	0.048	0.010
5	69	-1.680	0.4525	0.048	0.060	0.012
6	70	-1.574	0.4418	0.058	0.071	0.013
7	71	-1.467	0.4279	0.072	0.083	0.011
8	72	-1.361	0.4131	0.087	0.095	0.008
9	72	-1.361	0.4131	0.087	0.107	0.020
10	73	-1.255	0.3944	0.106	0.119	0.013
11	73	-1.255	0.3944	0.106	0.131	0.025
12	74	-1.149	0.3729	0.127	0.143	0.016
13	74	-1.149	0.3729	0.127	0.155	0.028
14	75	-1.043	0.3508	0.149	0.167	0.017
15	75	-1.043	0.3508	0.149	0.179	0.029
16	76	-0.937	0.3238	0.176	0.190	0.014
17	76	-0.937	0.3238	0.176	0.202	0.026
18	77	-0.831	0.2967	0.203	0.214	0.011
19	77	-0.831	0.2967	0.203	0.226	0.023
20	77	-0.831	0.2967	0.203	0.238	0.035
21	78	-0.725	0.2642	0.236	0.250	0.014
22	78	-0.725	0.2642	0.236	0.262	0.026
23	78	-0.725	0.2642	0.236	0.274	0.038
24	79	-0.619	0.2291	0.271	0.286	0.015
25	79	-0.619	0.2291	0.271	0.298	0.027
26	80	-0.513	0.1950	0.305	0.310	0.005
27	80	-0.513	0.1950	0.305	0.321	0.016
28	80	-0.513	0.1950	0.305	0.333	0.028
29	81	-0.407	0.1554	0.345	0.345	0.001

No.	$X_2$	$Z_i$	$Z_t$	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$[F(z_i) - S(z_i)]$
30	81	-0.407	0.1554	0.345	0.357	0.013
31	81	-0.407	0.1554	0.345	0.369	0.024
32	82	-0.301	0.1179	0.382	0.381	0.001
33	82	-0.301	0.1179	0.382	0.393	0.011
34	83	-0.194	0.0754	0.425	0.405	0.020
35	83	-0.194	0.0754	0.425	0.417	0.008
36	83	-0.194	0.0754	0.425	0.429	0.004
37	84	-0.088	0.0319	0.468	0.440	0.028
38	84	-0.088	0.0319	0.468	0.452	0.016
39	84	-0.088	0.0319	0.468	0.464	0.004
40	85	0.018	0.0040	0.504	0.476	0.028
41	85	0.018	0.0040	0.504	0.488	0.016
42	85	0.018	0.0040	0.504	0.500	0.004
43	85	0.018	0.0040	0.504	0.512	0.008
44	86	0.124	0.0478	0.548	0.524	0.024
45	86	0.124	0.0478	0.548	0.536	0.012
46	87	0.230	0.0871	0.587	0.548	0.039
47	87	0.230	0.0871	0.587	0.560	0.028
48	88	0.336	0.1293	0.629	0.571	0.058
49	88	0.336	0.1293	0.629	0.583	0.046
50	89	0.442	0.1700	0.670	0.595	0.075
51	89	0.442	0.1700	0.670	0.607	0.063
52	89	0.442	0.1700	0.670	0.619	0.051
53	89	0.442	0.1700	0.670	0.631	0.039
54	89	0.442	0.1700	0.670	0.643	0.027
55	90	0.548	0.2054	0.705	0.655	0.051
56	90	0.548	0.2054	0.705	0.667	0.039
57	91	0.654	0.2422	0.742	0.679	0.064
58	91	0.654	0.2422	0.742	0.690	0.052
59	91	0.654	0.2422	0.742	0.702	0.040
60	92	0.760	0.2764	0.776	0.714	0.062
61	92	0.760	0.2764	0.776	0.726	0.050
62	92	0.760	0.2764	0.776	0.738	0.038

No.	$X_2$	$Z_i$	$Z_t$	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$[F(z_i) - S(z_i)]$
63	92	0.760	0.2764	0.776	0.750	0.026
64	92	0.760	0.2764	0.776	0.762	0.014
65	92	0.760	0.2764	0.776	0.774	0.003
66	92	0.760	0.2764	0.776	0.786	0.009
67	92	0.760	0.2764	0.776	0.798	0.021
68	93	0.866	0.3051	0.805	0.810	0.004
69	93	0.866	0.3051	0.805	0.821	0.016
70	93	0.866	0.3051	0.805	0.833	0.028
71	94	0.972	0.3340	0.834	0.845	0.011
72	94	0.972	0.3340	0.834	0.857	0.023
73	95	1.078	0.3577	0.858	0.869	0.011
74	95	1.078	0.3577	0.858	0.881	0.023
75	96	1.185	0.3810	0.881	0.893	0.012
76	96	1.185	0.3810	0.881	0.905	0.024
77	97	1.291	0.4015	0.902	0.917	0.015
78	98	1.397	0.4177	0.918	0.929	0.011
79	99	1.503	0.4332	0.933	0.940	0.007
80	99	1.503	0.4332	0.933	0.952	0.019
81	100	1.609	0.4452	0.945	0.964	0.019
82	101	1.715	0.4564	0.956	0.976	0.020
83	102	1.821	0.4656	0.966	0.988	0.022
84	104	2.033	0.4788	0.979	1.000	0.021
<b>Mean</b>	84.833					
<b>SD</b>	9.427					

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbes 0.075 ,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 84$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,097.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.



**Lampiran 22****Langkah Perhitungan Uji Normalitas**1. Kolom  $X_2$ 

Data  $X_2$  yang telah diurut dari data terkecil

2. Kolom  $X_2 - X_2$  : data X dikurang Rata-rata

$$X_2 - X_2 = 63 - 84.83 = -21.83$$

3. Kolom  $Z_i$ 

$$\frac{(X_i - X_i)}{S} = \frac{-21.83}{9.43} = -2.316$$

4. Kolom  $Z_t$ 

Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -2,31; pada sumbu menurun cari angka 2,3; lalu pada sumbu mendatar angka 1 Diperoleh nilai  $Z_t = 0.4896$

5. Kolom  $F(z_i)$ 

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika  $Z_i (+)$  &  $= 0,5 - Z_t$ , Jika  $Z_i (-)$

$Z_i = -2,31$ , maka  $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4896 = 0.0104$

10. Kolom  $S(z_i)$ 

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{84} = 0.012$$

11. Kolom  $[F(z_i) - S(Z_i)]$ 

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$

$$= 0.010 - 0.012 = 0.002$$

**Lampiran 23****UJI HOMOGENITAS**

Diketahui :

$$S_1^2 = 74.20$$

$$S_2^2 = 88.86$$

$$S_1^2 = \text{Varians kelompok ke-1}$$

$$S_2^2 = \text{Varians kelompok ke-2}$$

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}}$$

$$= \frac{88.86}{74.20} = 1.20$$

$F_{\text{tabel}}$  untuk  $\frac{1}{2}\alpha = \frac{1}{2} \cdot 0,1 = 0,05$  dengan derajat kebebasan pembilang  $n_2 - 1 = 84 - 1 = 83$  dan derajat kebebasan penyebut  $n_1 - 1 = 39 - 1 = 38$ , adalah  $(F_{\text{tabel}}(0,05;83/38)) = 1,63$

3. Kriteria pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

4. Kesimpulan :  $H_0$  diterima, Karena  $F_{\text{hitung}}(1,20) < F_{\text{tabel}}(1,63)$ .

Maka variansi populasi antara kelompok 1 dengan kelompok 2 adalah homogen

## Lampiran 24

### Perhitungan Uji-t

Tabel persiapan analisis untuk uji-t

No. Resp.	$X_1$	$X_2$
1	101	72
2	109	92
3	93	68
4	94	80
5	94	83
6	102	83
7	85	86
8	87	100
9	104	84
10	78	81
11	95	69
12	99	74
13	87	90
14	86	80
15	83	88
16	90	75
17	94	93
18	77	102
19	96	92
20	92	98
21	82	84
22	106	77
23	96	79
24	105	65
25	91	84
26	98	71
27	82	80
28	99	104
29	100	85
30	87	95
31	87	90
32	81	89
33	80	74
34	95	81
35	74	76
36	84	76

37	86	92
38	89	93
39	88	99
40		94
41		82
42		95
43		85
44		85
45		86
46		77
47		78
48		91
49		91
50		96
51		82
52		78
53		89
54		92
55		89
56		93
57		63
58		87
59		81
60		99
61		87
62		91
63		85
64		83
65		77
66		96
67		89
68		97
69		64
70		92
71		92
72		72
73		89
74		101
75		92
76		73
77		88
78		78

79		79
80		75
81		92
82		70
83		94
84		73
Jumlah	3556	7126
Rata-rata	91.18	84.83
S	74.204	88.863

## Lampiran 25

Berdasarkan tabel persiapan analisis diketahui

$$\begin{aligned}
 n_1 &= 39 \\
 n_2 &= 84 \\
 \Sigma X_1 &= 3556 \\
 \Sigma X_2 &= 7126 \\
 \bar{X}_1 &= 91.18 \\
 \bar{X}_2 &= 84.83 \\
 S^2_1 &= 74.20 \\
 S^2_2 &= 88.86
 \end{aligned}$$

Rumus t :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Dicari :

$$S^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$$S^2 = \frac{[39 - 1] [74.2038] + [84 - 1] [88.8635]}{39 + 84 - 2}$$

$$= \frac{2819.74 + 7375.67}{121}$$

$$= 84.26$$

$$S = \sqrt{84.26}$$

$$= 9.18$$

$$t = \frac{91.18 - 84.83}{9.18 \sqrt{\frac{1}{39} + \frac{1}{84}}}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{6.35}{9.18 \times 0.19377} \\ &= \frac{6.35}{1.78} \\ &= 3.568 \end{aligned}$$

Dari data tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,568  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 dengan  $df (n-2) = 121$  adalah 1,98, maka  $t_{hitung} (3,568) > t_{tabel} (1,98)$ , berarti terdapat perbedaan *Work Family Conflict* antara karyawan wanita dengan karyawan pria.

**Data Indikator**  
**Work Family Conflict**  
**Gender Wanita (X<sub>1</sub>)**

No. Resp.	Time-Based Conflict Work Interference Family				Conflict Family Interference With Work			Strain - Based Conflict Work Interference With Family					Conflict Family Interference With Work			Behavior - Based Conflict Work Interference With Family				Behavior - Based Conflict Family Interference With Work			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	2	4	2
2	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
3	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	2	2	4	4	3
4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	2	3	4	2	5
6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4
7	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	1	4	3	5	5
8	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	2	3	2	3	2	3	2
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4
10	5	4	5	5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2
11	4	2	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4
12	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
14	4	5	4	4	4	5	4	2	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4
15	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3
17	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
18	4	5	4	5	4	5	2	3	4	2	2	5	2	3	2	3	2	3	4	2	5	2	4
19	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4
20	5	4	5	4	4	5	2	2	2	5	5	2	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	4
21	5	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	5	3	3	4	3	5	5	4	4	3
22	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5



No. Resp.	Time-Based Conflict Work Interference Family				Conflict Family Interference With Work			Strain - Based Conflict Work Interference With Family					Conflict Family Interference With Work			Behavior - Based Conflict Work Interference With Family				Behavior - Based Conflict Family Interference With Work			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
23	4	4	4	4	5	3	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4
25	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
27	2	4	3	2	3	2	3	2	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
28	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
30	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5
31	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
32	2	4	4	4	4	2	4	2	5	5	2	5	3	2	3	2	4	2	5	5	4	4	4
33	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5
34	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4
35	2	4	4	2	4	5	3	2	3	4	3	2	4	4	4	5	2	3	4	2	4	2	2
36	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
38	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4
Jumlah	162	161	163	160	155	148	150	147	158	155	160	153	152	160	150	152	161	157	149	152	144	154	153
Total Indikator	646				453			773					462			619				603			
Rata-rata	4.14				3.87			3.96					3.95			3.97				3.87			

**Data Mentah**  
**Work Family Conflict**  
**Gender Pria (X<sub>2</sub>)**

No. Resp.	Time-Based Conflict Work Interference Family				Conflict Family Interference With Work			Strain - Based Conflict Work Interference With Family					Conflict Family Interference With Work			Behavior - Based Conflict Work Interference With Family				Behavior - Based Conflict Family Interference With Work			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
2	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	2	2	3	4	3	5	3	2	3	4	3	2	4	3	3	5	2	1	3	2	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
6	2	5	4	5	5	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	1	4	2	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
11	3	2	2	4	4	4	2	4	3	5	5	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3
12	4	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2
13	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	3	2	5	1	4	5	5	5	1	5	1	5
14	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4
17	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4
18	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5
19	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3

No. Resp.	Time-Based Conflict Work Interference Family				Conflict Family Interference With Work			Strain - Based Conflict Work Interference With Family					Conflict Family Interference With Work			Behavior - Based Conflict Work Interference With Family				Behavior - Based Conflict Family Interference With Work			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
22	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2
23	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
24	3	2	2	4	4	2	3	2	5	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4
26	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	2	3
27	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	5	3	3	3	4
28	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
29	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
30	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4
31	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
32	4	4	5	4	4	5	3	1	4	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4
33	4	3	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
34	4	4	5	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	2	3	4
35	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4
36	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	5	5	2	5	2	4	2	4	2
37	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4
38	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
39	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	2	5	4
40	5	1	5	5	3	5	2	5	5	4	5	4	5	5	4	2	3	5	4	3	5	5	4
41	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4
42	2	3	5	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3
43	5	2	5	4	5	5	1	4	4	2	4	5	2	1	5	5	4	5	5	2	2	4	4
44	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
46	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4

No. Resp.	Time-Based Conflict Work Interference Family				Conflict Family Interference With Work			Strain - Based Conflict Work Interference With Family					Conflict Family Interference With Work			Behavior - Based Conflict Work Interference With Family				Behavior - Based Conflict Family Interference With Work			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
47	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
48	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
49	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
51	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	5	4	4	3	2	4	4
52	4	3	5	3	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	5	2	3	2	3
53	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4
54	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4
55	5	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	
56	5	5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	3	2	3
57	3	3	4	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
58	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
59	2	4	5	2	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	1	2	2	4	2
60	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5
61	2	4	4	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
62	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	2	5	3	2	3	2
63	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	1	1	3	4	1
64	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	2	3	4	2
65	4	5	2	5	5	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
66	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
68	4	3	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3
69	4	4	5	5	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
70	4	4	5	5	4	4	4	5	4	1	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4
71	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3

No. Resp.	Time-Based Conflict Work Interference Family				Conflict Family Interference With Work			Strain - Based Conflict Work Interference With Family					Conflict Family Interference With Work			Behavior - Based Conflict Work Interference With Family				Behavior - Based Conflict Family Interference With Work			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
72	2	4	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	5	2	2	4	5	2	4	4	2
73	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	2	3	3	4	3
74	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
75	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4
76	4	5	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4
77	4	3	4	4	4	4	3	5	2	3	5	2	2	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4
78	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	1	3	4	2
79	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	5	5	4	4	4	4	5
80	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5	3	2	3	4	3	2	4	2	5
81	4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	5	5	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
82	2	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3
83	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
84	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3
Jumlah	339	321	329	329	315	308	290	322	332	305	326	335	290	327	308	298	300	318	297	268	285	286	298
Total Indikator	1328				931			1670					967			1283				1223			
Rata-rata	3.91				3.65			3.93					3.79			3.77				3.60			

**Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson**

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

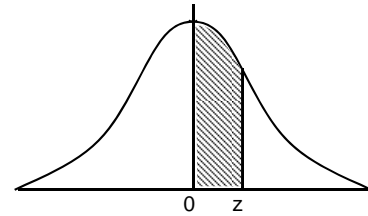
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

### Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	$\frac{1.031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.736}{\sqrt{n}}$

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

**Tabel Kurva Normal Persentase**  
**Daerah Kurva Normal**  
**dari 0 sampai z**

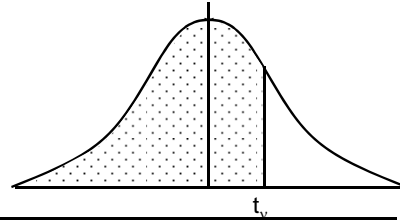


Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961



**Nilai Persentil untuk Distribusi t**  
**v = dk**  
**(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan  $t_p$ )**

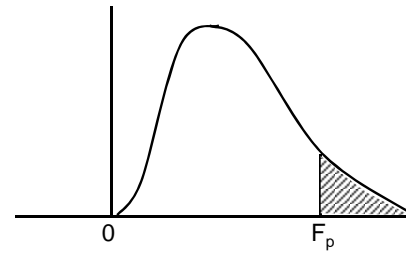


v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
$\infty$	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

**Nilai Persentil untuk Distribusi F**  
**(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan  $F_p$ ;**  
**Baris atas untuk  $p = 0,05$  dan Baris bawah untuk  $p = 0,01$ )**



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366
2	18.51 98.49	19.00 99.01	19.16 99.17	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.36 99.34	19.37 99.36	19.38 99.38	19.39 99.40	19.40 99.41	19.41 99.42	19.42 99.43	19.43 99.44	19.44 99.45	19.45 99.46	19.46 99.47	19.47 99.48	19.47 99.48	19.48 99.49	19.49 99.49	19.49 99.49	19.50 99.50	19.50 99.50
3	10.13 34.12	9.55 30.81	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.88 27.67	8.84 27.49	8.81 27.34	8.78 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.71 26.92	8.69 26.83	8.66 26.69	8.64 26.60	8.62 26.50	8.60 26.41	8.58 26.30	8.57 26.27	8.56 26.23	8.54 26.18	8.54 26.14	8.53 26.12
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.54	5.93 14.45	5.91 14.37	5.87 14.24	5.84 14.15	5.80 14.02	5.77 13.93	5.74 13.83	5.71 13.74	5.70 13.69	5.68 13.61	5.66 13.57	5.65 13.52	5.64 13.48	5.63 13.46
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.45	4.82 10.27	4.78 10.15	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.64 9.77	4.60 9.68	4.56 9.55	4.53 9.47	4.50 9.38	4.46 9.29	4.44 9.24	4.42 9.17	4.40 9.13	4.38 9.07	4.37 9.04	4.36 9.02
6	5.99 13.74	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	3.96 7.60	3.92 7.52	3.87 7.39	3.81 7.31	3.81 7.23	3.77 7.14	3.75 7.09	3.72 7.02	3.71 6.99	3.69 6.94	3.68 6.90	3.67 6.88
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 7.00	3.73 6.81	3.68 6.71	3.63 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.52 6.35	3.49 6.27	3.44 6.15	3.41 6.07	3.38 5.98	3.34 5.90	3.32 5.85	3.29 5.78	3.28 5.75	3.25 5.70	3.24 5.67	3.23 5.65
8	5.32 11.26	4.74 8.65	4.35 7.59	4.12 7.01	3.97 6.63	3.87 6.37	3.79 6.19	3.73 6.03	3.68 5.91	3.63 5.82	3.60 5.70	3.57 5.74	3.52 5.67	3.49 5.56	3.44 5.48	3.41 5.36	3.38 5.28	3.34 5.20	3.32 5.11	3.29 5.06	3.28 4.96	3.25 4.91	3.24 4.88	3.23 4.86
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.62	3.23 5.17	3.18 5.35	3.13 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.02 5.00	2.98 4.92	2.93 4.80	2.90 4.53	2.86 4.64	2.82 4.56	2.80 4.51	2.77 4.45	2.76 4.41	2.73 4.36	2.72 4.33	2.71 4.31
10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.21	3.07 5.06	3.02 4.95	2.97 4.85	2.94 4.78	2.91 4.71	2.86 4.60	2.82 4.52	2.77 4.41	2.74 4.33	2.70 4.25	2.67 4.17	2.64 4.12	2.61 4.05	2.59 4.01	2.56 3.96	2.55 3.93	2.54 3.91

**Lanjutan Distribusi F**

v <sub>2</sub> = dk penyebut	v <sub>1</sub> = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.31	2.30
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
17	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
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	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
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	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17

**Lanjutan Distribusi F**

v <sub>2</sub> = dk penyebut	v <sub>1</sub> = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56.00	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.10	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68

**Lanjutan Distribusi F**

v <sub>2</sub> = dk penyebut	v <sub>1</sub> = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
55	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.18	1.44	1.41	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.03	2.36	2.30	2.10	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.91	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53
80	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.18	2.11	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49
100	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.18	1.12	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.13	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.17	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08
	6.68	1.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.13	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11
∞	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00

Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960

Izin Khusus pada penulis

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Selvi Ita Purnama Sari.** Lahir di Pasuruan pada tanggal 26 Januari 1989. Anak Kedua dari 4 bersaudara dari Harry Setiabudi dan Ary Koestiani. Memulai pendidikan di SD 06 Pagi Jakarta sampai tahun 2001. Melanjutkan pendidikan SMPN 88 dan SMAN 16 pada tahun 2007. Pengalaman PKL di Kementrian Luar Negeri sebagai staf kearsipan. Pengalaman PPL di SMK 22 Condet sebagai guru kearsipan pada jurusan administrasi perkantoran selama kurang lebih 5 bulan. Bertempat tinggal di Jl.H. Rausin no:44 Rt01/01 Palmerah Jakarta Barat 11480. Selama SMA penulis memiliki beberapa prestasi diantaranya: mendapatkan juara 6 umum saat berada di kelas tiga dan mendapatkan peringkat satu umum untuk kategori Ilmu Pengetahuan Sosial hingga mendapatkan beasiswa pendidikan dari beberapa Universitas; mendapatkan piagam Paskibraka tingkat Jakarta Barat sebagai The Best Paskibraka. Penulis memiliki pengalaman mengikuti lomba Ekonomi Expo dan memenangkan juara satu untuk category olahraga; Memiliki beberapa pengalaman bekerja, diantaranya: sebagai marketing di PT Danone selama 1 tahun; bekerja Sebagai casual di departemen field di PT GFK Retail and Technology sampai di pindah tugaskan menjadi departemen production dan menempati posisi sebagai casual coder, kurang lebih penulis bekerja selama hampir 2 tahun.