

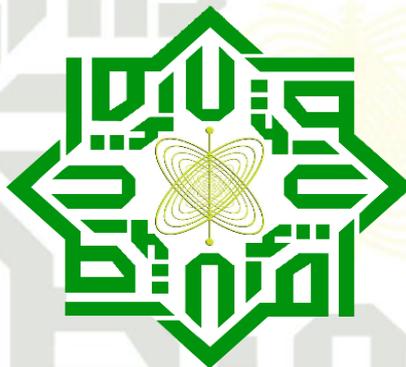
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA GURU WANITA HONORER SEKOLAH MENENGAH ATAS  
(SMA) DI KOTA RENGAT**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan  
Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

Devi Avel Yandri  
11661203548

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI  
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH****SKRIPSI**

**HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA GURU WANITA HONORER SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)  
DI KOTA RENGAT**

**OLEH :**

**DEVI AVEL YANDRI**  
11661203548

Telah diterima dan disetujui untuk diujikan pada Sidang Munaqasyah  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 14 Juni 2023

**DOSEN PEMBIMBING**

**JHON HERWANTO, P.Si, M.Si**  
NIP. 197010301999031004



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : DEVI AVEL YANDRI

NIM : 11661203548

Judul Skripsi : Hubungan Work Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honoror Sekolah Menengah Atas (SMA) Di Kota Rengat

Telah dipertahan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

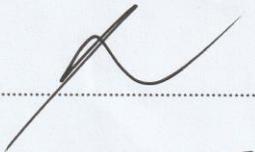
Diuji pada :

Hari / Tanggal : Senin / 10 July 2023

Bertepatan dengan : 21 Dzulhijjah 1444

#### TIM PENGUJI

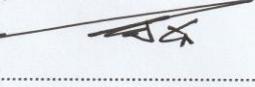
(.....)



Ketua,

Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag, M.Si  
NIP. 196510281989031005

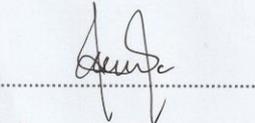
(.....)



Sekretaris,

H. Jhon Herwanto, M.Si  
NIP. 197010301999031004

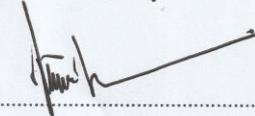
(.....)



Penguji I,

Linda Aryani, M.Si  
NIP. 197402122007102002

(.....)



Penguji II,

Dr. Masyhuri, M.Si  
NIP. 197711022008011010



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Avel Yandri  
 NIM : 11661203548  
 Tempat/Tgl. Lahir : Rengat, 23 Agustus 1996  
 Fakultas/Pascasarjana : Psikologi/Psikologi  
 Prodi : Psikologi  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* :

**Hubungan Work Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) Di Kota Rengat**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan Judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Devi Avel Yandri  
 NIM : 11661203548



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

**SURAT KETERANGAN  
HASIL UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)  
DENGAN SOFT WARE TURNITIN**

No. B-760/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2023

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Fakultas Psikologi UIN Suska Riau menjelaskan bahwa telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan duplikasi dengan menggunakan *software Turnitin* pada proposal skripsi mahasiswa berikut ini:

Nama Mahasiswa : Devi Avel Yandri  
NIM : 11661203548  
Judul Proposal : Hubungan Work Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Rengat  
Dosen Pembimbing : Jhon Herwanto M.Si  
Tanggal Uji Turnitin : 13 Juni 2023  
Hasil Uji Turnitin : **Tingkat Kesamaan Proposal (Similarity Index) yaitu 28% (Maksimal 40%)**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Juni 2023  
Wakil Dekan I,

  
Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si  
NIP. 196510281989031005

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### MOTTO

*"Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar hanya kepada-Nya kamu menyembah)."*

(QS. Al-Baqarah, 172)

*"Kehidupan berubah menjadi lebih baik bagi orang yang bersikap baik di dalam kesulitannya. Meskipun tidak mudah, cobalah untuk memelihara sikap baikmu di dalam kesulitan dan bencana. Bersabarlah."*

(Mario Teguh)

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Terucap syukur *Alhamdulillah* atas karunia-Mu Ya Allah  
Tanpa kemudahan yang Engkau berikan kepada hambamu ini,  
Maka tidak akan mungkin hamba sampai ke tahap ini.

Karya yang telah lama ku nantikan, akhirnya terselesaikan juga  
skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orangtua yang sangat berjasa  
dalam mengantarkan dan menemaniku dalam proses ini  
*Papa Andri Donar dan Mama Surya Ningsih*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalammu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh,*

*Alhamdulillah* *robil'alamin*, segala puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT yang telah meng-anugerahkan rahmat serta inayah-Nya, yang karena-Nya, penulis diberikan kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Work Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Rengat** ” guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Kemudian shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW, semoga kita mendapatkan syafa'atnya di akhirat nanti.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Papa Andri Donar dan Mama Serya Ningsih yang telah menjadi orangtua terhebat yang selalu sabar dan senantiasa memberikan semangat serta motivasi untuk menyelesaikan perkuliahan. Terimakasih atas kasih sayang, pengorbanan, dukungan, do'a, dan segala yang telah diberikan.

Dengan segenap kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, petunjuk, dan bimbingan selama penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M. Ag., M.Si , Ibu Dr. Vivik Shofiah, S. Psi., M.Si , dan Ibu Dr. Yuslenita Muda, S.Si., M.Sc., selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., MA., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Prodi, dan Ibu Ricca Anggreini Munthe, S.Psi., M.A selaku Sekretaris Prodi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M. Ag., M.Si., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi dari awal hingga akhir perkuliahan.

Bapak Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, motivasi, dan nasehat selama membimbing penulisan skripsi ini.

Ibu Linda Aryani, S. Psi., M.Si., dan Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi selaku Dosen Penguji I dan II yang telah memberikan saran dan masukan yang bermanfaat.

Seluruh Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga semua yang telah diberikan menjadi bekal untuk kehidupan penulis dan sebagai ladang amal jariyah bagi Bapak dan Ibu Dosen.

Seluruh Staff dan Pegawai yang telah membantu penulis dalam mengurus segala administrasi yang diperlukan selama perkuliahan.

10. Teristimewa, terimakasih sebesar-besarnya untuk orangtua dan seluruh keluarga besar dimanapun berada. Terimakasih atas kasih sayang, pengorbanan, dukungan, do'a, dan motivasi untuk mampu bertahan dalam kondisi apapun. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai salahsatu bentuk pembuktian dari rasa syukur dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kelak penulis dapat menjadi pribadi yang dapat membanggakan keluarga.
11. Kepala Sekolah, Guru, Staff, dan seluruh pihak sekolah yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi.
12. Seluruh rekan-rekan seperjuangan, Fakultas Psikologi Angkatan 2016, terkhusus untuk Kelas Psikologi A'16. Terimakasih telah menjadi bagian hidup selama penulis menjalani perkuliahan di Pekanbaru.
13. Adey Fajri Dwiputra, Ahmat Bima, Annisa Febri Wulandari, Anggy Sanya Putra, Dian Lathifah, Faisal M Azmi, Fitra Hadi Nawawi, Halim Arianto, Imam Sabda Wise, Nur Habibah, Raja Aulia Pitaloka, Sirpanel Ependi, Kiky Aulia, Suci Dwi Ardra, Muhammad Nurkholis, Rahmad Rivaldi, Riyanda Tri Handika, Durrotul Hikmah, dan Afri Nanda Islami. Terimakasih atas kebersamaan dan semua yang telah dilewati, semangat tempur dalam mengejar mimpi kita masing-masing.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Senior di Fakultas Psikologi: Bang Fathur, Bang Beni, Bang Yudi, Bang Ferry, dan para junior yang senantiasa memberikan bantuan bantuan, dukungan, semangat, dan do'a.
5. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah menjadi bagian dari setiap perjalanan dan perjuangan penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi. *Jazakumullah Khairan Katsiran.*

Pekanbaru, 10 Juli 2023

**Devi Avel Yandri**

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
MOTTO.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<b>BAB I (PENDAHULUAN)</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Keaslian Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II (TINJAUAN PUSTAKA)</b> .....	13
A. Kepuasan Kerja .....	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	15
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	16
B. <i>Work Family Conflict</i> .....	17
1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i> .....	17
2. Dimensi <i>Work Family Conflict</i> .....	18
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i> .....	19
C. Kerangka Berpikir.....	21
D. Hipotesis.....	23
<b>BAB III (METODE PENELITIAN)</b> .....	24
A. Desain Penelitian.....	24
B. Variabel Penelitian .....	24
C. Definisi Operasional.....	25

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepuasan Kerja.....	25
2. <i>Work Family Conflict</i> .....	25
D. Subjek Penelitian.....	25
1. Populasi Penelitian .....	26
2. Sampel Penelitian .....	26
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Alat Ukur Kepuasan Kerja.....	27
2. Alat Ukur <i>Work Family Conflict</i> .....	29
F. Uji Coba Alat Ukur.....	30
G. Validitas dan Reliabilitas.....	31
1. Validitas.....	31
2. Reliabilitas .....	32
H. Uji Beda Daya Aitem .....	32
I. Analisis Data.....	37
<b>BAB IV (HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN)</b> .....	38
A. Pelaksanaan Penelitian .....	38
B. Hasil Penelitian .....	38
1. Uji Asumsi .....	39
2. Uji Hipotesis .....	41
C. Kategori Data Penelitian .....	42
D. Pembahasan .....	46
<b>BAB V (KESIMPULAN DAN SARAN)</b> .....	49
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>BIOGRAFI PENULIS</b>	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Jumlah Populasi .....	26
Tabel 3.2 Jumlah Sampel .....	26
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja sebelum <i>Try Out</i> .....	28
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Conflict</i> sebelum <i>Try Out</i> .....	30
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 3.6 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Family Conflict</i> Setelah <i>Try Out</i> .....	33
Tabel 3.7 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Family Conflict</i> untuk Penelitian .....	34
Tabel 3.8 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja Setelah <i>Try Out</i> .....	35
Tabel 3.9 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja untuk Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian.....	38
Tabel 4.2 Uji Normalitas .....	49
Tabel 4.3 Uji Linearitas .....	40
Tabel 4.4 Uji Hipotesis.....	42
Tabel 4.5 Norma Kategorisasi.....	43
Tabel 4.6 Gambaran Hipotetik dan Empirik <i>Work Family</i> .....	43
Tabel 4.7 Kategorisasi <i>Work Family Conflict</i> .....	43
Tabel 4.8 Gambaran Hipotetik dan Empirik Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.9 Kategorisasi Kepuasan Kerja .....	45

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Lembar Validasi Skala Kepuasan Kerja  
Lampiran B : Lembar Validasi Skala *Work Family Conflict*  
Lampiran C : Instrumen *Try Out*  
Lampiran D : Tabulasi Data *Try Out*  
Lampiran E : Uji Validitas dan Reliabilitas  
Lampiran F : Instrumen Penelitian  
Lampiran G : Tabulasi Data Penelitian  
Lampiran H : Hasil Uji Asumsi  
Lampiran I : Hasil Uji Hipotesis  
Lampiran J : Hasil Kategorisasi  
Lampiran K : Surat *Try out* dan Penelitian

## HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU WANITA HONORER SEKOLAH MENEGAH ATAS (SMA) DI KOTA RENGAT

Oleh :

**Devi Avel Yandri**

Dyandri10@yahoo.com - 081268118013

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### ABSTRAK

Guru merupakan tenaga pendidik yang bertugas dan berkewajiban dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila kewajiban pekerjaan yang harus diselesaikan belum selesai di sekolah, maka guru akan membawanya pulang ke rumah. Ketika berada di rumah, guru wanita memiliki peran ganda yakni sebagai guru dan istri atau ibu. Tuntutan peran bertentangan antara peran pekerjaan dan keluarga disebabkan karena wanita sudah menikah memiliki tugas utama yang harus dipenuhi sebagai istri, ibu, dan penggerak rumah tangga. Permasalahan yang dialami oleh seseorang yang memiliki peran ganda dimana terjadi ketidak meratanya antara pembagian waktu dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga disebut dengan *work-family conflict*. *Work-family conflict* memiliki banyak hubungan dengan banyak faktor, baik dari keluarga maupun pekerjaan. Faktor dari keluarga seperti kepuasan dalam hubungan rumah tangga, dan keharmonisan anggota keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara ilmiah hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada guru wanita honorer SMA di Kota Rengat. Subjek penelitian adalah guru wanita honorer SMA di Kota Rengat yang berjumlah 119 guru dengan teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *proposive sampling*. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala kepuasan kerja dari Okta (2020) dan skala *work family conflict* dari skala Asmi (2020). Hasil analisis korelasi *product moment pearson* ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja yang menunjukkan nilai korelasi sebesar -0.394 dan signifikan 0.000 ( $p < 0,01$ ), dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Artinya, semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja begitupun sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada guru wanita honorer SMA di Kota Rengat.

Kata Kunci: *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT AND JOB SATISFACTION IN HONORER WOMEN TEACHER AT HIGH SCHOOL IN RENGAT CITY**

By :

**Devi Avel Yandri**

Dyandri10@yahoo.com - 081268118013

Faculty of Psychology, State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### **ABSTRACT**

*Teacher is an educator whose duty and obligation is to create quality human resources. If the work obligations that must be completed have not been completed at school, the teacher will bring them home. When at home, female teachers have a dual role, namely as teacher and wife or mother. The demands of conflicting roles between work and family roles are due to the fact that married women have the main duties that must be fulfilled as wives, mothers and household movers. The problems experienced by someone who has multiple roles where there is inequality between the distribution of time and tasks in work and family is called work-family conflict. Work-family conflict has many relationships with many factors, both from family and work. Factors from the family such as satisfaction in household relationships, and the harmony of family members. This study aims to scientifically examine the relationship between work family conflict and job satisfaction among high school honorary female teachers in Rengat City. The research subjects were female high school honorary teachers in Rengat City, totaling 119 teachers. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The research data was obtained using the job satisfaction scale from Okta (2020) and the work family conflict scale from the Asmi scale (2020). The results of Pearson's product moment correlation analysis found that there was a negative relationship between work family conflict and job satisfaction which showed a correlation value of -0.394 and a significant 0.000 ( $p < 0.01$ ), so the research hypothesis was accepted. That is, the higher the work family conflict, the lower the job satisfaction and conversely, the lower the work family conflict, the higher the job satisfaction of high school honorary female teachers in Rengat City.*

**Keywords:** Work Family Conflict and Job Satisfaction

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan kebutuhan bagi manusia. Manusia membutuhkan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan bangsa yang semakin maju dan sejahtera (Rustina dan Herwanto, 2016). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 7 tertulis bahwa “Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara”. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum pada undang-undang, diperlukan tenaga kependidikan yang profesional dalam melaksanakan peran, fungsi, dan tugasnya (Nurziah, 2016).

Guru merupakan tenaga pendidik yang menjadi faktor penentu kualitas pendidikan. Guru memiliki peranan yang penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru yang profesional akan mendidik siswa menjadi pribadi yang berkualitas, baik secara akademis, keahlian, kematangan emosional, moral, dan spiritual (Rustina dan Herwanto, 2016).

Dalam instansi pendidikan, baik sekolah negeri atau sekolah swasta memiliki dua jenis guru, antara lain: 1) Guru tetap, 2) Guru tidak tetap (GTT).

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guru tetap adalah guru yang memiliki status pegawai negeri sipil (PNS) atau setidaknya minimal memiliki status calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang telah ditugaskan di sekolah tertentu untuk instansinya, sedangkan guru tidak tetap biasa disebut dengan guru honorer (Moktina, 2020).

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja (Amir dkk, 2014). Kepuasan kerja menurut Howell & Dipboye (1986) merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya guru terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap guru terhadap pekerjaannya. Ketika guru merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya guru akan berupaya semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugas pekerjaannya, dengan demikian hasil kerja guru akan meningkat secara optimal (Akbar, 2013).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap guru terhadap pekerjaannya. Ketika guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka guru akan berupaya dengan semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja guru perlu diperhatikan sekolah dalam upaya mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif. Guru yang mempunyai tingkat

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap instansi dan memiliki kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif (Pitasari & Perdhana, 2018).

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek yaitu: gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri sehingga mempengaruhi pekerjaannya. Meskipun kepuasan kerja termasuk hal yang penting, namun dalam kenyataannya di Indonesia dan juga di beberapa negara lain, angka kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat yang maksimal (Johan, 2002).

Pada umumnya, jam kerja guru sekitar 8 jam dalam sehari (Azhari, Sartika, & Utami, 2019). Guru bekerja mulai pukul 08.00 sampai dengan 17.00. Namun jam kerja tersebut belum tentu mencukupi untuk menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh tenaga kependidikan (Dwarawati, 2017). Apabila tugas yang harus diselesaikan belum selesai di sekolah maka guru akan membawanya pulang ke rumah. Ketika berada di rumah, guru wanita memiliki peran ganda yakni sebagai guru dan istri atau ibu. Tuntutan peran bertentangan antara peran pekerjaan dan keluarga disebabkan karena wanita sudah menikah memiliki tugas utama yang harus dipenuhi sebagai istri, ibu, dan penggerak rumah tangga. Di sisi lain, bagi ibu yang bekerja juga harus menghadapi rutinitas di tempat kerja seperti waktu kerja terikat, pekerjaan yang menumpuk, serta *deadline* dan target pekerjaan (Akbar dan Kartika, 2016).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Work-family conflict* memiliki banyak hubungan dengan banyak faktor, baik dari keluarga maupun pekerjaan (Hidayati, 2018). Faktor dari keluarga seperti kepuasan dalam hubungan rumah tangga, dan keharmonisan anggota keluarga (Hidayati, 2018). Berdasarkan hasil penelitian Indi Astarika (2007) terdapat hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja. Artinya konflik peran ini terbukti menjadi variabel prediktor yang kuat terhadap kepuasan kerja, sehingga jika seorang perempuan memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah rumah tangga dengan baik dan kuat maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Seorang tenaga kerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting diperhatikan bagi seorang tenaga kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Apabila seseorang merasakan kepuasan kerja, ia akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal (Laksmi & Hadi, 2012).

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada Hari Rabu, 9 Maret 2022 dan Jumat, 11 Maret 2022, sebanyak 10 guru honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Rengas diketahui bahwa permasalahan yang dialami guru adalah terkait gaji dan kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan serta peran sebagai istri dan ibu di keluarga. Kesulitan dalam membagi peran dirasakan ketika harus membawa pekerjaan yang belum diselesaikan di sekolah ke rumah. Ketika

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di rumah, guru-guru wanita ini ingin menghabiskan waktu bersama keluarga namun waktunya menjadi terbagi karena mengerjakan tugas-tugas dari sekolah. Kemudian juga ketika muncul keinginan untuk selalu menemani anak, namun kenyataannya harus pergi ke sekolah untuk mengajar.

Guru-guru honorer wanita tersebut juga mengatakan bahwasanya antara kepuasan pekerjaan dengan gaji kurang sesuai dan beberapa kali terjadi ketidakpatan waktu pemberian gaji. Mereka merasa sudah bekerja sesuai kompetensi yang distandarkan oleh sekolah sekolah namun gaji dan peluang yang dimiliki untuk menjadi guru PNS sangat kecil, sehingga sulit untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan saat ini.

Spector (1997) memaparkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, adapun salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja ialah konflik pekerjaan-keluarga (*Work Family Conflict*). Berdasarkan hasil penelitian Harasti & Rozana (2020) menemukan hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja menghasilkan hubungan yang arahnya negatif. Sedangkan hasil penelitian dari Soeharto (2010) bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan. Penelitian lain dari Laksmi & Hadi (2012) mengatakan bahwa hubungan antara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

konflik peran ganda (*work family conflict*) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X diketahui memiliki hubungan yang negatif.

Greenhaus & Beutell (1985) menyebutkan *work-family conflict* merupakan satu bentuk konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi.

Tuntutan untuk memenuhi peran yang berbeda secara bersamaan, menyebabkan ibu bekerja mengalami konflik antar peran di dalam dirinya. Konflik antar peran tersebut menyebabkan pemenuhan kebutuhan saat ibu bekerja dapat terhambat karena secara bersamaan harus memenuhi tuntutan di dalam keluarga. Sebaliknya, pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dapat terhambat karena mereka harus memenuhi tuntutan dalam pekerjaannya (Wijayanti dan Indrawati, 2016).

Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus bekerja, cenderung membawa mereka pada *work family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work family conflict* tapi wanita tetap menjadi sorotan utama, karena berkaitan dengan tugas mereka sebagai ibu dan istri. Hal ini sesuai dengan pendapat Frone (2000) yang mengatakan bahwa *work family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria, karena hal ini berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Wanita dengan peran ganda yaitu wanita yang memiliki peran sebagai wanita pekerja secara fisik dan psikis, baik di sektor pemerintah, swasta, maupun wiraswasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam karirnya, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan atau istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga.

Terjadinya konflik peran yang dialami wanita secara terus menerus dapat mengganggu kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja menjadi menurun. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Huffman, dkk., (dalam Posig & Kickul, 2004) menemukan bahwa 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik dalam keseimbangan antara karier dan keluarganya. Kemudian, setengah dari para pekerja tersebut mempertimbangan untuk mencari pekerjaan baru yang menjanjikan, demi tercapainya suatu keseimbangan karier dan keluarga.

Konflik pekerjaan dengan keluarga dapat menyita waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan perasaan terancam terhadap diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaan (Grandey, dkk., 2005). Konflik keluarga pekerjaan merupakan suatu bentuk konflik dimana terdapat tekanan peran dari pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Ammiriel & Yuwono (2007) menyebutkan bahwa dalam hal ini konflik keluarga-pekerjaan merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini terjadi karena guru yang mengalami konflik antara keluarga dengan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian di atas, diprediksi bahwa *work family conflict* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian skripsi tentang hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada guru wanita honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Rengat.

### B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *work family conflict* pada guru wanita honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Rengat?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *work family conflict* pada guru wanita honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Rengat.

### D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ditinjau berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang memenuhi karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian. Namun, penelitian yang akan dilakukan peneliti ini memiliki keunikan tersendiri dengan memiliki beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Alicia Citra (2016) dengan judul “Hubungan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict* pada Pegawai Negeri Wanita di Kemdikbud”. Hasilnya adalah terdapat hubungan yang

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict*. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel *work family conflict*. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Ammiriel, dkk. (2007) dengan judul “Hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga”. Hasilnya adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel *work family conflict*. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Rustina (2016) dengan judul “*Work-family conflict* dan kinerja guru wanita Sekolah Dasar Negeri” hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja guru pada guru wanita sekolah dasar negeri. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel *work family conflict*. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian variabel kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Indi Astarika (2007) dengan judul “Hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia”. Hasil penelitian ini terdapat hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja. Artinya konflik peran ini terbukti menjadi variabel prediktor yang kuat terhadap kepuasan kerja, sehingga jika seorang perempuan memiliki kerhampuan dalam mengatasi masalah rumah tangga dengan baik dan kuat maka kepuasan kerjapun akan semakin meningkat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel *work family conflict*. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian variabel kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Nimas Ayu Putri (2012) dengan judul “hubungan antara konflik peran ganda (*work family conflict*) dengan kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi PT.X”. Hasilnya adalah terdapat hubungan antara konflik peran ganda (*work family conflict*) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel *work family conflict*. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian.

### E. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan landasan penelitian di dalam keilmuan Psikologi, khususnya Bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *hubungan work family conflict* dengan kepuasan kerja pada guru wanita honorer di Kota Rengat.

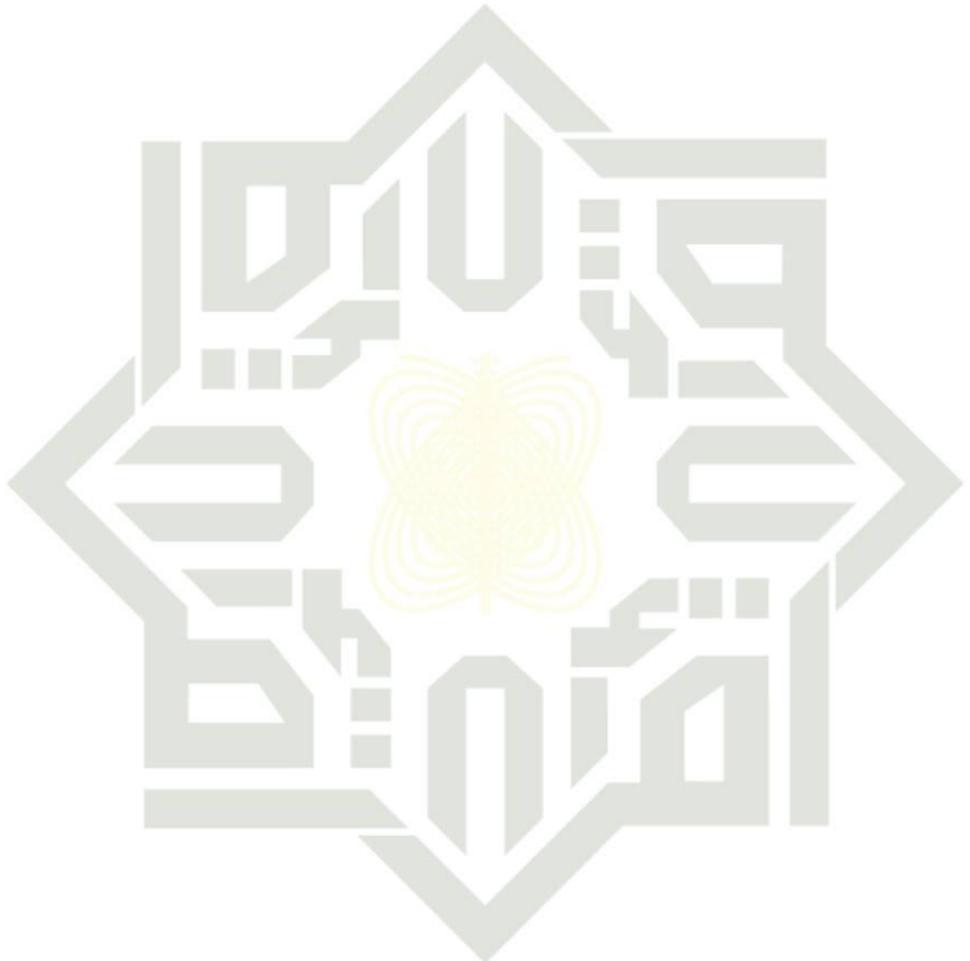
#### 2. Manfaat Praktis

##### Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada guru wanita honorer.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan penelitian terhadulu mengenai topik-topik yang berkaitan dengan *work family conflict* dengan kepuasan kerja.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepuasan Kerja

##### Pengertian Kepuasan Kerja

Spector (1996) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan evaluatif seseorang tentang pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari berbagai aspek pekerjaannya. Seorang tenaga kerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hasilnya mereka jarang datang terlambat dan absen, bersedia bekerja lebih lama dari yang seharusnya, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik. Secara singkat, Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana individu menyukai pekerjaan mereka dan ketidakpuasan kerja bagaimana individu tidak menyukai pekerjaan mereka.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Robbins & Judge (2011) bahwasanya kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Dengan demikian, maka kepuasan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

kerja adalah rasa pemenuhan batin dan kebanggaan saat melakukan pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa ia telah mencapai sesuatu yang memiliki kepentingan dan nilai pengakuan layak.

Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan aset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi (Bashir dan Ramay, 2010).

Menurut Abdurrahmat (2006), kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atau upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Anoraga (2009), kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologi. Lebih lanjut menurut Rivai & Sagala (2009) kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang bersifat individual. Setiap individu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan bagaimana individu memandang pekerjaannya.

Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sementara Prawironegoro dan Tatjuk (2011) menjelaskan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis (non-material).

Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap evaluasi karakteristik atau pengalaman kerja seseorang dalam berbagai aspek seperti gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri sehingga mempengaruhi pekerjaannya.

## 2. Dimensi Kepuasan Kerja

Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terdiri dari sembilan dimensi, yakni sebagai berikut :

*Pay*, merupakan kepuasan imbalan jasa berupa uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban ditanggungnya.

*Promotion*, merupakan kepuasan akan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan.

*Supervision*, merupakan kepuasan akan atasan langsung pegawai. Termasuk didalamnya adalah pengarahan, masukan, dan pengawasan dari atasan.

*Fringe benefit*, merupakan kepuasan jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Contingent reward*, merupakan kepuasan akan penghargaan karena pencapaiannya yang baik.

*Operation conditioning*, merupakan kepuasan akan peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan.

*Coworker*, merupakan kepuasan akan teman kerja, seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja.

*Nature of work*, merupakan kepuasan akan jenis pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dan menyenangkan.

- i. *Communication*, merupakan kepuasan akan komunikasi didalam sebuah perusahaan.

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Spector (1997) memaparkan bahwa faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, yaitu :

Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja, seperti:

- 1) Karakteristik pekerjaan
- 2) Ketidakleluasaan dalam organisasi (*Organisational Constraints*)
- 3) *Work-family conflict* (konflik kerja-keluarga)
- 4) Stres kerja
- 5) Beban kerja

Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke perkerjaannya, seperti: jenis kelamin: Jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

## B. *Work Family Conflict*

### Pengertian *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain. Aslam, dkk. (2011) mengartikan *work family conflict* sebagai konflik antar peran yang muncul karena peran yang saling bertentangan yang diperlukan oleh organisasi dan keluarga.

Frone, dkk. (1992) menyatakan *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada pekerja, karena di satu sisi harus bekerja dan di sisi lain harus mampu memperhatikan keluarganya secara utuh, ini menyebabkan individu sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga ataupun keluarga yang mengganggu pekerjaan. *Work family conflict* muncul karena adanya usaha untuk menjalankan kedua peran secara bersamaan, sehingga tekanan dari peran pekerjaan menyulitkan partisipasi individu dalam menjalankan peran keluarga dan/atau sebaliknya (Kesumaningsari & Simarmata, 2014).

Menurut Carlson, dkk. (2010) *work family conflict* adalah konflik yang timbul karena individu tidak dapat menyeimbangkan kedua perannya yang menuntut untuk dipenuhi yaitu peran individu terhadap keluarga dan peran individu terhadap pekerjaannya sehingga kedua peran tersebut saling bertentangan. Simon, dkk. (2004) mengungkapkan bahwa *work family conflict* muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan

#### Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarga serta adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan konflik peran, dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dan terjadi ketidakseimbangan di antara kedua peran, karena di satu sisi individu harus bekerja dan di sisi lain harus mampu memperhatikan keluarganya secara utuh, sehingga menyebabkan individu sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga ataupun keluarga yang mengganggu pekerjaan.

## 2. Dimensi *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasikan tiga dimensi *work family conflict*, yaitu :

a. Konflik berdasar waktu (*time based conflict*). Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan: jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidak teraturan *shift*, dan kontrol jadwal kerja.

b. Konflik berdasarkan tegangan (*strain based conflict*). Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti: ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*)

Pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain. Dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran lain. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Frone, dkk. (1997) melakukan pembagian faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dalam dua jenis yaitu faktor langsung (*proximal*) dan tidak langsung (*distal*), dan disesuaikan dengan dua arah konflik pekerjaan-keluarga.

#### Langsung (*Proximal*)

##### 1) Komitmen waktu untuk satu peran (*role related time commitment*)

Komitmen waktu untuk satu peran adalah banyaknya waktu yang dihabiskan individu untuk perannya di lingkungan pekerjaan atau keluarga. Faktor ini didasari pada pandangan bahwa waktu adalah sumber daya yang terbatas, ini berarti semakin banyak waktu yang digunakan untuk satu peran membuat waktu untuk pemenuhan tuntutan dan tanggung jawab dalam peran lain lebih sedikit.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Ketidakpuasan atau distress terhadap peran (*Role related dissatisfaction or distress*) ketidakpuasan atau distress terhadap peran menerangkan bahwa berbagai karakter atau ciri pada satu peran dapat menghasilkan ketidakpuasan bagi individu dan membawa konsekuensi yaitu mengganggu kemampuan atau kesediaan individu untuk memenuhi kewajiban dari peran lain.
  - 3) *Role overload* mempunyai efek langsung terhadap konflik pekerjaan-keluarga. *Role overload* yang tinggi mempunyai arti bahwa individu mempunyai terlalu banyak hal untuk dicapai dalam suatu periode waktu yang pendek. Konsekuensi dari hal ini adalah terpakunya perhatian individu terhadap tugas-tugas yang belum selesai bahkan pada saat berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain.
- b. Tidak Langsung (*Distal*)**
- 1) Prediktor dari dalam peran (*Within role predictor*) berupa dukungan instrumental dari atasan dan rekan kerja, dukungan instrumental dari pasangan dan keluarga. Dukungan instrumental merujuk pada pengetahuan terhadap bantuan langsung atau saran dengan tujuan membantu individu untuk memenuhi tanggung jawab atau kebutuhannya.
  - 2) Dua arah konflik pekerjaan-keluarga (*Bidirectional nature of work family conflict*). Kedua konflik pekerjaan-keluarga berhubungan secara resiprokal dan tidak langsung pada kedua konflik lewat *role overload* dan *role distress*. Konflik pekerjaan ke keluarga mempengaruhi konflik keluarga ke pekerjaan lewat *family distress* dan *family overload*,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan konflik keluarga ke pekerjaan mempengaruhi konflik pekerjaan ke keluarga lewat *work distress* dan *work overload*.

Simon (2004) mengatakan bahwa konflik peran ganda muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan adanya tekanan dari pekerjaan kerja membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

### C. Kerangka Berpikir

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Greenhaus dan Beutell (1985) tentang *Work Family Conflict* dan teori Spector (1997) tentang kepuasan kerja yang menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian. Guru honorer merupakan pegawai yang bekerja secara tidak tetap dimana gaji guru honorer dibayar secara bulanan tanpa memperhatikan jumlah hari kerja guru tersebut.

Guru merupakan tenaga pendidik yang menjadi faktor penentu kualitas pendidikan. Guru memiliki peranan yang penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru yang profesional akan mendidik siswa menjadi pribadi yang berkualitas, baik secara akademis, keahlian, kematangan emosional, moral, dan spiritual (Rustina dan Herwanto, 2016).

Pekerjaan sebagai guru merupakan jenis pekerjaan yang kompleks dan memiliki banyak aspek-aspek serta dilakukan dalam konteks yang memiliki tuntutan tinggi serta memiliki tantangan secara emosional dan intelektual. Oleh

© Hak Cipta Stmik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karena itu, dalam mengajar memerlukan kepuasan yang tinggi sehingga guru senantiasa bekerja dengan maksimal sehingga sekolah mampu mencapai tujuannya. Jika kepuasan kerja guru rendah maka akan terjadi hilangnya semangat guru terhadap pekerjaannya yang akan ber-implikasi negatif bagi pencapaian sekolah.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja (Amir dkk, 2014).

Kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh gaji yang cukup, kesempatan untuk berkembang, peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi dari organisasi namun kepuasan kerja juga berpengaruh ketika terjadi konflik peran ganda (*work family conflict*) pada guru honorer wanita yang telah menikah. Mengatur keseimbangan peran antara pekerjaan rumah tangga dan tugas profesi sebagai guru tidaklah mudah. Menurut Gutek et al. (dalam Aycan & Eskin, 2005), faktor dalam pekerjaan akan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi kehidupan keluarga, dan begitu pula sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan.

Apabila guru wanita kurang mampu menyeimbangkan peran antara karir dan rumah tangga, seperti kurang mampu mengatur waktu, tidak adanya kemampuan pengaturan peran yang baik, serta kurang adanya dukungan dari pasangan atau keluarga, maka akan menimbulkan sebuah tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga satu sama lain saling bertentangan yang berujung pada terjadinya konflik peran ganda.

Berdasarkan uraian di atas, *work family conflict* diprediksi berkorelasi atau berhubungan dengan kepuasan kerja pada guru wanita honorer. Dengan demikian, maka *work family conflict* dan kepuasan kerja merupakan variabel yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian skripsi ini.

#### D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada guru wanita honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Rengat. Semakin tinggi *work family conflict*, maka akan semakin rendah kepuasan kerja pada guru wanita. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada guru wanita.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis *product moment* dalam bentuk korelasional. Kuantitatif merujuk pada data penelitian yang berupa angka-angka dan dianalisis secara statistik. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak (Sugiyono, 2020).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen sering disebut variabel bebas, dan variabel dependen disebut variabel terikat. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2020). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel bebas / independen : *Work Family Conflict* (X)

Variabel terikat / dependen : Kepuasan Kerja (Y)

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi (Sumadi, 2002). Definisi operasional dari variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. *Work Family Conflict*

*Work family conflict* adalah konflik yang dirasakan oleh wanita yang bekerja, dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam diri individu tersebut, yang dapat diukur berdasarkan tiga dimensi dari *work family conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985): *times-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

#### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif guru honorer wanita terhadap evaluasi karakteristik dan pengalaman kerja guru honorer wanita yang diukur berdasarkan sembilan dimensi yang dikemukakan Spector (1997) yaitu *pay*, *promotion*, *supervision*, *fringe benefits*, *contingent rewards*, *operating conditions*, *coworkers*, *nature of work*, dan *commucation*

### D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang-orang yang berperan sebagai sumber informasi dan pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian. Subyek berkaitan dengan populasi dan sampel.

## Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu guru honorer yang ada di kota Rengat. Adapun jumlah populasi sebanyak 237 orang, dengan penjabaran sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi**

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMKN 1 Rengat	63 orang
2	SMA PGRI Rengat	45 orang
3	SMAN 1 Rengat	61 orang
4	SMAN 2 Rengat	38 orang
5	MA Rengat	30 orang
<b>Total</b>		<b>237 orang</b>

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Menurut Arikunto (2002), apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15 % atau 20% -25% atau lebih. Dengan demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel**

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMKN 1 Rengat	33 orang
2	SMA PGRI Rengat	29 orang
3	SMAN 1 Rengat	26 orang
4	SMAN 2 Rengat	17 orang
5	MA Rengat	14 orang
<b>Total</b>		<b>119 orang</b>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel *non probabilitas*, dimana pemilihan anggota populasi menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu.

Jumlah subjek yang nantinya akan dijadikan sebagai subjek penelitian adalah objek yang memiliki karakteristik beragam. (Sugiyono, 2008). Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Guru honorer wanita yang bertugas di SMA yang ada di wilayah Rengat
- 2) Sudah menikah
- 3) Memiliki anak

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2002). Pengumpulan data didapatkan dari instrumen penelitian yang digunakan peneliti sebagai alat bantu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work family conflict* dan skala kepuasan kerja.

Peneliti menyebarkan angket kepada subjek, setelah angket selesai diisi maka peneliti melakukan penilaian (*scoring*) pada skala *work family conflict* dan skala kepuasan kerja, untuk selanjutnya dilakukan analisis data secara kuantitatif.

### 1. Alat Ukur Kepuasan kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang disusun oleh Okta (2020) menggunakan teori Spector. Skala ini

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector (1997) yaitu *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating conditions, coworkers, nature of work, dan communication*. Peneliti melakukan modifikasi pada respon, bahasa, kontekstual, dan jumlah aitem agar sesuai dengan karakteristik penelitian.

Skala kepuasan kerja ini berjumlah 35 aitem. Untuk penilaian skala ini berkisar dari satu sampai empat, pemberian skor untuk aitem *favorable* adalah sebagai berikut : jawaban sangat sering (SS) = 4, sering (S) = 3, tidak sering (TS) = 2, sangat tidak sering (STS) = 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* diberi nilai sebagai berikut : sangat sering (SS), sering (S), tidak sering (TS), dan sangat tidak sering (STS).

Pemberian skor untuk aitem favorabel yaitu nilai jawaban sangat sering (SS) = 1, sering (S) = 2, tidak sering (TS) = 3, sangat tidak sering (STS) = 4. *Blue print* aitem skala kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Sebelum Try Out)**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Pay</i>	1, 19,10	13	4
2.	<i>Promotion</i>	11, 33	20,28	4
3.	<i>Supervision</i>	3, 30	12, 21	4
4.	<i>Fringer Benefits</i>	22,18	4, 29	4
5.	<i>Congtingent Reward</i>	5	14,23, 32	4
6.	<i>Operating REConditions</i>	6	15,24, 31	4
7.	<i>Cowokers</i>	7, 25	16,34	4
8.	<i>Nature of Work</i>	17, 35,8	27	4
9.	<i>Communication</i>	9	26, 2	3
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>35</b>

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Alat Ukur *Work Family Conflict*

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work family conflict* yang disusun oleh Resmi (2020) berdasarkan aspek *work family conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based-conflict*. Peneliti melakukan modifikasi pada respon, bahasa, kontekstual, dan jumlah aitem agar sesuai dengan karakteristik penelitian.

Skala *work family conflict* yang digunakan berjumlah 29 aitem. Untuk penilaian skala ini berkisar dari satu sampai empat, pemberian skor untuk aitem *favorabel* adalah sebagai berikut : jawaban sangat sering (SS) = 4, sering (S) = 3 , tidak sering (TS) = 2, sangat tidak sering (STS) = 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* diberi nilai sebagai berikut : sangat sering (SS), sering (S), tidak sering (TS), dan sangat tidak sering (STS). Pemberian skor untuk aitem *favorabel* yaitu nilai jawaban sangat sering (SS) = 1, sering (S) = 2, tidak sering (TS) = 3, sangat tidak sering (STS) = 4. *Blue print* aitem *work family conflict* disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala *Work Family Conflict* (Sebelum *Try Out*)**

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Time-based conflict</i>	a. Waktu untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga	8, 7, 27, 5	19, 22	6
		b. Waktu untuk keluarga mengganggu waktu untuk pekerjaan	15,24	10,12,28	5
2	<i>Strain-based conflict</i>	a. Tekanan dari pekerjaan membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam keluarga	1, 3	14,21,26	5
		b. Tekanan dari keluarga membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan	4,9,23	6,7,20	6
3	<i>Behavior-based conflict</i>	a. Pola perilaku pada pekerjaan mempengaruhi peran keluarga	11,2	13,29	4
		b. Pola perilaku pada keluarga mempengaruhi peran pekerjaan	25	16,18	3
<b>Total</b>			<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>

#### F. Uji Coba Alat Ukur (*Try Out*)

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu pada tanggal 30 Mei – 17 Juni 2022. Peneliti menyebarkan skala *work family conflict* dan skala kepuasan kerja kepada 81 guru honorer SMK Negeri 4 Pekanbaru, SMK Kansai Pekanbaru, SMK Taruna Pekanbaru, dan SMA Negeri 15 Pekanbaru. Hal ini dilakukan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengetahui tingkat reliabilitas aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur. Setelah melakukan uji coba maka peneliti memberikan penilaian (skoring) pada tiap aitem serta melakukan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 25.00 for windows*.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, dan kestabilan. Azwar (2012) menjelaskan bahwa reliabilitas mampu menghasilkan data yang reliabel dan suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *Statistical of Package for Social Sciences (SPSS) 25.00 for windows*.

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang dari 0,00 - 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 artinya semakin tinggi reliabilitas, dan begitu pula sebaliknya koefisien yang mendekati angka 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012). Hasil uji reliabilitas terhadap aitem skala *work family conflict* dan skala kepuasan kerja, maka diperoleh koefisien reliabilitas seperti disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Work family conflict</i>	0,866
Kepuasan kerja	0,889

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa reliabilitas kedua skala dari masing-masing variabel mendekati angka 1, sehingga alat ukur dikatakan baik dan layak digunakan untuk penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Validitas

Validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur. Konsep validitas mengacu kepada kelayakan, kebermaknaan, dan kebermanfaatan inferensi tertentu yang dibuat berdasarkan skor hasil tes yang bersangkutan (Azwar, 2012).

Tujuan dilakukannya uji validitas ini untuk menunjukkan tingkat keshahihan atau ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut validitas isi (*content validity*). Butir-butir pernyataan dikonsultasikan dengan Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji.

### 3. Uji Daya Beda Aitem

Cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah melakukan validitas konstrak, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda aitem.

Daya beda aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan atau disebut konsistensi aitem total (Azwar, 2010). Untuk

mengetahui tingkat validitas alat ukur dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 25.00 *for windows*, dengan cara menghubungkan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Dalam menentukan aitem yang baik dan gugur, peneliti mengacu kepada pendapat Azwar (2010), bahwasanya koefisien korelasi minimal 0,30 maka daya beda dianggap memuaskan, tetapi apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan kriteria 0,30 menjadi 0,25.

Berdasarkan analisis *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 25.00 *for windows* pada skala *work family conflict* yang telah diuji cobakan, dari 29 aitem *work family conflict* terdapat 25 aitem yang memiliki daya beda yang baik berkisar dari 0,273 sampai 0,630 sedangkan 4 aitem lainnya dinyatakan gugur. Rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut :

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Skala Work Family Conflict (Try Out)**

No	Aspek	Indikator	Aitem Valid		Aitem Gugur		Total
			F	U	F	U	
	<i>Time based conflict</i>	a. Waktu untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga	8,27,5	19,22	7	-	6
		b. Waktu untuk keluarga mengganggu waktu untuk pekerjaan	15,24	12,28	-	10	5
	<i>Strain based conflict</i>	a. Tekanan dari pekerjaan membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam keluarga	1,3	14,21,26	-	-	5
		b. Tekanan dari keluarga membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan	4,23	17,20	9	6	6
3	<i>Behavior based conflict</i>	a. Pola perilaku pada pekerjaan mempengaruhi peran keluarga	2,11	13,29	-	-	4
		b. Pola perilaku pada keluarga mempengaruhi peran pekerjaan	25	16,18	-	-	3
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>29</b>

Berdasarkan rincian jumlah aitem skala *work family conflict* dengan daya beda baik dan gugur, maka peneliti menyusun kembali *blue print* pada skala *work family conflict* untuk digunakan dalam penelitian. Rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.7**  
**Blue Print skala Work Family Conflict (Setelah Try Out)**

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Time-based conflict</i>	a. Waktu untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga	8,7,5	19, 22	5
		b. Waktu untuk keluarga mengganggu waktu untuk pekerjaan	15,24	12,10	4
	<i>Strain-based conflict</i>	a. Tekanan dari pekerjaan membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam keluarga	1, 3	14,21,6	5
		b. Tekanan dari keluarga membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan	4,23	17,20	4
3	<i>Behavior-based conflict</i>	a. Pola perilaku pada pekerjaan mempengaruhi peran keluarga	11,2	13,9	4
		b. Pola perilaku pada keluarga mempengaruhi peran pekerjaan	25	16,18	3
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>

Selanjutnya, pada skala kepuasan kerja, dari 35 aitem diperoleh 31 aitem dengan koefisien daya beda yang baik. Berkisar antara 0,265 sampai 0,596 sedangkan 4 aitem lainnya dinyatakan gugur. *Blue print* hasil uji daya beda aitem skala kepuasan kerja setelah *try out* disajikan dalam tabel berikut :

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Kepuasan Kerja (Try Out)**

No	Aspek	Aitem Valid		Aitem Gugur		Total
		F	U	F	U	
1.	Pay	1,19,10	13	-	-	4
2.	Promotion	33	20,28	11	-	4
3.	Supervision	3,30	21	-	12	4
4.	Fringer Benefit	22,18	4,29	-	-	4
5.	Contingent rewards	5	23,32	-	14	4
6.	Operation conditioning	6	24,31	-	15	4
7.	Cowoker	7,25	16,34	-	-	4
8.	Nature of work	17,35,8	27	-	-	4
9.	Communication	9	26,2	-	-	3
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>35</b>

Berdasarkan rincian jumlah aitem skala kepuasan kerja yang memiliki daya beda yang baik dan gugur, maka peneliti menyusun kembali *blue print* skala kepuasan kerja untuk digunakan dalam penelitian. *Blue print* hasil uji daya beda aitem skala kepuasan kerja setelah *try out* disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 3.9**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Setelah Try Out)**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pay	1, 15,10	11	4
2.	Promotion	29	16, 24	3
3.	Supervision	3, 26	17	3
4.	Fringer Benefits	18, 14	4, 25	4
5.	Congtingent Reward	5	19, 28	3
6.	Operating Conditions	6	20, 27	3
7.	Cowokers	7, 21	12, 30	4
8.	Nature of Work	13, 31, 8	23	4
9.	Communication	9	22, 2	3
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>31</b>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

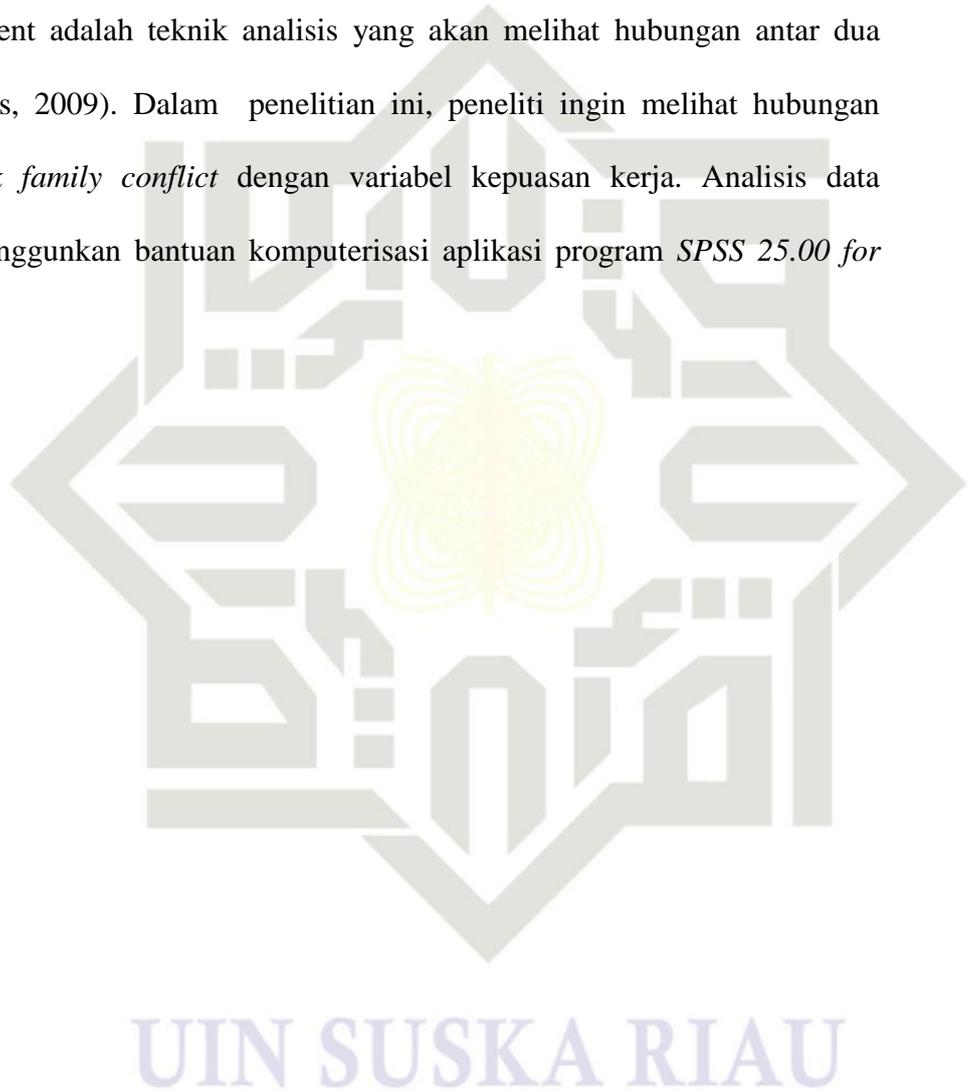
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### G. Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah teknik perhitungan korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Korelasi *Product moment* adalah teknik analisis yang akan melihat hubungan antar dua variabel (Idrus, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat hubungan variabel *work family conflict* dengan variabel kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan komputerisasi aplikasi program *SPSS 25.00 for windows*.



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada guru honorer wanita di Kota Rengat, artinya semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah diterima dan terbukti.

#### B. Saran

##### 1. Saran untuk Sekolah

Diharapkan sekolah mengadakan pelatihan mengenai bagaimana mengelola dan membagi peran antara pekerjaan dan keluarga, guna memberikan bekal bagi guru dalam mengurangi konflik peran sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

##### Saran untuk Guru Honorer Wanita

Disarankan kepada guru honorer wanita agar sebaiknya menghindari terjadinya *work-family conflict*, guna meningkatkan kepuasan kerja.

##### Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang sekiranya juga berkontribusi pada kepuasan kerja, yang tidak dikaji secara rinci di dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Akbar, Z., and Kartika, K. (2016). Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* vol.5 no.2.
- Amilin., & Dewi. Rosita. (2008). “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role stress sebagai Variabel Moderating.” *JAAI* Vol. 12, No. 1, h. 13-24
- Amiri, P.K., Purwanto, .Y., & Yuwono, S. (2007). Hubungan *Work family conflict* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan berperan Jenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*. 9(2), 1-13.
- Anandiyas, K.R., & Musadieg, M.A. (2016). Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja ( Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.36 No. 1 Juli 2016
- Aninditia, Okta Windi. (2020). *Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Kepuasan Kerja Pada Perempuan Bekerja*. Skripsi Fakultas Psikologi. Uin Suska Riau.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2002. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Alam, Rabia, Sadaf Shumaila, Mahwish Azhar, & Shama Sadaqat. (2011). *Work-Family Conflict: Relationship between Work-Life Conflict and Employee Retention – A Comparative Study of Public and Private Sector Employees*. Hailey College of Commerce, University of The Punjab, Lahore, Pakistan, *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1 (2), 18-29.
- Ani, Resmi Nur. (2020). *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Burnout Dengan Work family conflict Pada Wanita Yang Bekerja di Pt. Pulau Sambu Kuala Enok*. Skripsi Fakultas Psikologi. Uin Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*.
- Bashir, Usman., & Ramay, Muhamad Ismail. (2010) *Impact of Stress On Employees Job Performance a Study On Banking Sector of Pakistan. International Journal of Marketing*, Vol 2, No 1:122:126.
- Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., & Kacmar, K.M. (2010). *The relationship of Schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355.
- Chitra, Alicia. 2016. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Work Family Conflict* Pada Pegawai Negeri Wanita Di Kemdikbud. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Volume 9. No. 1, Juni 2016.
- Dede Gede & Desal Ketut. 2015. Pengaruh *Work family conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover intention . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.11,2015. ISSN: 23028912.
- Eria. 2013. Peranan Tingkat Penghasilan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTS Swasta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*. Vol. 1 No. 2, Oktober 2013.
- Fone, Michael R. 2000. Work family conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology* 2000, Vol. 85. No. 6, 888-895
- Fone, M. R., Russel M., & Cooper M. L. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing A Model of The Work-Family Interface. Center for The Study of Behavioral and Social Aspects of Health, State University of New York, Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Gandey, A.A., Bryanne, L.C., & Ann, C.C. (2005). *Alongitudinal and multi-source test of the work family conflict and job satisfaction relationship. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources Of Work-Family Conflict Among Two-Career Couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Harasti, D. R., & Rozana, A. (2020). Hubungan Work family conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 564-569.
- Hidayati, M. A. dan L. N. (2018). *Work family conflict pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi Coping*.
- Herwanto & Dewi Rustina. (2016). Work Family Conflict Dan Kinerja Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Vol. 5 No 1., April 2016.
- Howell, W.C. & Dipboye, R.L. (1986). *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*, 3 Ed. Chicago Illinois: Dorsey Press
- Hurlock, E. 1998. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga
- Idrus, M. (2009). Metode Penelitian Ilmu Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Johan, R. (2002). Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1, 6-30
- Kesumaningsari, Ni Putu Adelia, & Nicholas Simarmata. (2014). Konflik Kerja-Keluarga dan *Work Engagement* Karyawati Bali pada Bank Di Bali. Progam Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Udayana, *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 493-506, ISSN: 2354-5607.
- Laksmi, Nimas Ayu . & Hadi, Cholichul. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* ,Vol.1 No.02 , Juni 2012.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moktina, Ocharia Amy. (2020). Makna Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer Di Kecamatan Purwanegara. *Skripsi Fakultas Psikologi*. Universitas Semarang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

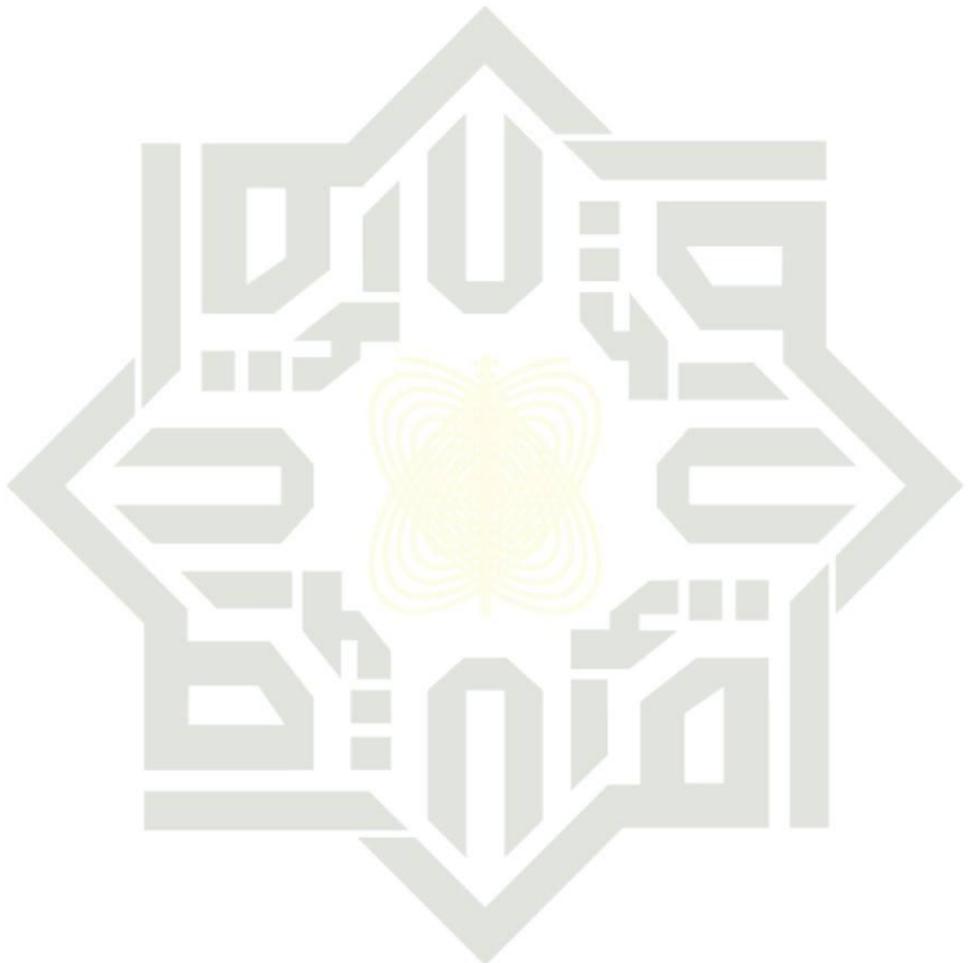
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Prasari, Nimas Ayu Aulia. & Perdhana, Mirwan Surya. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-11.
- Rivai & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stepsen. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson. Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H.M. (2004). *Work-Home Conflict in the European Nursing Profession*. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10, (4), 384-391.
- Soeharto, Triana N. E. D. (2010). Konflik Pekerjaan- Keluarga Dengan Kepuasan Kerja : *Metaanalisis*. *Jurnal Psikologi*. Volume 37, No. 1 2010 : 189-194.
- Saâ, N. (2018). Studi komparatif tentang perbedaan kinerja guru PKN PNS dengan non PNS (Studi pada SMP di Kota Singaraja). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 6(2), 16-26.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Suharmoko. (2019). Beberapa Pandangan Tentang Guru Sebagai Pendidik. *JURNAL KEPENDIDIKAN* Volume 11, Nomor 2, September 2019, 311-323. ISSN 1979-2549 ; 2461-0461.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and organizational psychology, Research and practice*. USA: JohnWiley& Sons,Inc.
- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction, Application, Assessment, causes, consequences / author*.
- Simite, R. (2018). Pengaruh *Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 4, No. 1, Maret 2018: 138-151.
- Widayanti, A.T., and Indrawati, E.S. (2016). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada Wanita yang Bekerja

sebagai Penyuluh di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Empati Vol. 5(2)*, 282-286.

Yuliana, E. & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Wanita Di Polres Kulon Progo. *Jurnal Sosio Humaniora Vol. 4 No 5., Mei 2013*



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN A

### Lembar Validasi Skala *Work Family Conflict*

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *WORK FAMILY CONFLICT*

### Defenisi Operasional

*Work Family Conflict* adalah salah satu konflik peran yang dirasakan oleh wanita yang bekerja, dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam diri individu tersebut. *Work family conflict* diukur menggunakan skala yang dimodifikasi dari skala Asni (2020) yang disusun berdasarkan teori Greenhaus & Beutell (1985).

Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa, *Work-Family Conflict* terdiri dari tiga dimensi;

a. *Time-Based Conflict*

Merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran umumnya tidak dapat digunakan untuk kegiatan dalam peran yang lain. *Time based conflict* berkaitan erat dengan jadwal kerja yang berlebihan.

b. *Strain-Based Conflict*

Merupakan konflik yang terjadi ketika ketegangan dalam satu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran yang lain. Gejala ketegangan yang sering muncul adalah kecemasan, kelelahan, depresi, apatis, dan menjadi cepat marah.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c Behavior-Based Conflict**

Konflik yang muncul ketika pola dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran yang lainnya.

**2 Skala yang digunakan**

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (√)

**3. Jumlah aitem**

Aitem dalam skala ini adalah 29 aitem

**4. Format respon**

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian setiap butir aitem :

• Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek *work family conflict* yang meliputi dimensi : *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, dan *Behavior-Based Conflict*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek-aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Tidak Relevan (TR) dan Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan .

Contoh cara menjawab :

NO	Pernyataan	R	TR	STR
1.	Ketika orang lain menyinggung hati lebih baik saya diam	√		

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Aspek	indikator	No	Pernyataan	Pilihan jawaban		
				R	KR	STR
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Waktu untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga	1.	Saya kehilangan waktu berkumpul bersama keluarga karena harus lembur di tempat kerja (F)			
		2.	Di saat kerja, Saya harus menitipkan anak kepada orang tua atau penitipan anak (F)			
		3.	Ketika saya terlalu sibuk bekerja, saya menjadi jarang berkumpul dengan keluarga (F)			
		4.	Saya sering melewatkan acara /kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja (F)			
		5.	Meskipun sibuk mengajar, Saya tetap mampu membagi waktu untuk berkumpul bersama keluarga (UF)			
		6.	Meskipun sibuk bekerja, Saya tetap menyempatkan waktu untuk mengurus keperluan keluarga (UF)			
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Waktu untuk keluarga mengganggu waktu untuk pekerjaan	7.	Saya jarang masuk kerja karena harus mengurus anak dirumah (F)			
		8.	Saya datang terlambat karena harus membersihkan rumah sebelum berangkat bekerja (F)			
		9.	Meskipun suami sedang sakit, Saya tetap berangkat ketempat kerja (UF)			
		10.	Meskipun harus mengurus anak dan suami, Saya tetap bisa berangkat kerja tepat waktu ( UF)			
		11.	Saya tetap mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik,			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			meskipun harus mengurus anak dan suami (UF)			
Tekanan dari pekerjaan membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam keluarga	12.		Ketika pulang kerja, Saya langsung istirahat dan membiarkan rumah berantakan (F)			
	13.		Walaupun lelah bekerja, Saya tetap menyempatkan diri untuk mengurus rumah (UF)			
	14.		Saya jarang menemani anak bermain karena terlalu lelah bekerja (F)			
	15.		Saya tetap mampu mengontrol emosi saat berada di rumah meskipun sedang memikirkan tugas di tempat kerja (UF)			
	16.		Aktivitas Saya bersama keluarga tetap berjalan seperti biasa, meskipun Saya sedang mengalami masalah di tempat kerja (UF)			
Tekanan dari keluarga membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan	17.		Ketika anak Saya sakit, Saya sulit untuk berkonsentrasi di tempat kerja (F)			
	18.		Meskipun ada masalah dalam rumah tangga, Saya tetap fokus dalam bekerja (UF)			
	19.		Ketika suami sedang sakit, Saya tetap fokus dalam bekerja (UF)			
	20.		Permasalahan di rumah mempengaruhi pekerjaan Saya di tempat kerja (F)			
	21.		Terlalu lelah mengurus anak dan mengurus rumah membuat Saya malas untuk pergi bekerja (F)			
	22.		Meskipun Saya merasa lelah karena harus membersihkan rumah, Saya tetap semangat dalam			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		bekerja (UF)			
Pola perilaku pada pekerjaan mempengaruhi uhi peran keluarga	23.	Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di tempat kerja bisa tidak efektif digunakan untuk menyelesaikan masalah di rumah (F)			
	24.	Perilaku yang Saya terapkan di tempat kerja bisa Saya terapkan juga di rumah (F)			
	25.	Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di tempat kerja bisa diterapkan juga untuk menyelesaikan masalah dirumah (UF)			
	26.	Untuk sukses di tempat kerja, Saya harus menjadi orang yang berbeda dari yang biasanya dirumah (UF)			
Pola perilaku pada keluarga mempengaruhi uhi peran pekerjaan	27.	Dirumah, Saya bisa dengan santai mengerjakan pekerjaan rumah, sedangkan di tempat kerja Saya harus berpacu dengan waktu demi tercapainya kompetensi pembelajaran yang baik (F)			
	28.	Perilaku yang Saya terapkan di rumah bisa Saya terapkan juga di tempat kerja (UF)			
	29.	Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di rumah bisa diterapkan juga untuk menyelesaikan masalah ditempat kerja (UF)			

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Catatan**

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....  
.....  
.....  
.....

2. Bahasa :

.....  
.....  
.....  
.....

3. Jumlah Item :

.....  
.....  
.....  
.....

Pekanbaru, April 2022

Validator

UIN SUSKA RIAU

Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si  
NIP. 197010301999031004

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN B

### Lembar Validasi Skala Kepuasan Kerja

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SKALA KEPUASAN KERJA

### 1. Defenisi Operasional

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para guru terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kepuasan kerja ini diukur dengan aspek-aspek yang dikemukakan Spector (1997) yaitu *pay, Promotion, supervision, Fringe benefits, contingent rewards, operating conditions, coworkers, nature of work, dan commucation*. Kepuasan kerja diukur menggunakan skala yang dimodifikasi dari skala Okta (2020) yang disusun berdasarkan teori Spector (1997).

### 2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Modifikasi (√)
- c. Adaptasi (-)

### 3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 35 aitem

### 4. Format respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)



Penilaian setiap butir aitem :

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perunjuk

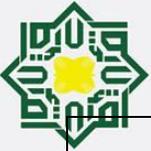
Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek-aspek dari kepuasan kerja yaitu *pay, Promotion, supervision, Fringe benefits, contingent rewards, operating conditions, coworkers, nature of work, dan commucation*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan dimensi yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Tidak Relevan (TR) dan Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan .

Contoh cara menjawab :

NO	Pernyataan	R	TR	STR
1.	Ketika orang lain menyinggung hati lebih baik saya diam	√		

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



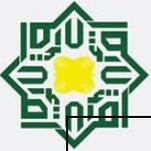
Dimensi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

indikator	No	Pernyataan	Pilihan jawaban		
			R	KR	SRT
Kepuasan imbalan jasa berupa uang yang diterima	1.	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan (F)			
	2.	Besarnya kenaikan gaji tidak sesuai dengan harapan saya (UF)			
	3.	Saya merasa dihargai oleh sekolah mengingat apa yang mereka bayar pada saya (F)			
	4.	Saya merasa puas dengan adanya kesempatan peningkatan gaji oleh sekolah (F)			
Kepuasan akan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan	5.	Kesempatan Saya naik jabatan terlalu kecil (UF)			
	6.	Mereka yang bekerja dengan baik akan memperoleh kesempatan yang adil dalam peningkatan jabatan (F)			
	7.	Butuh waktu lama bagi Saya untuk menjadi guru PNS (UF)			
	8.	Saya senang menjadi guru honorer (F)			
Kepuasan akan atasan langsung karyawan termasuk di dalamnya adalah pengarahannya dan pengawasan dari atasan	9.	Atasan cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya(F)			
	10.	Atasan tidak adil pada saya (UF)			
	11.	Atasan menunjukkan perhatian yang kecil terhadap perasaan bawahan (UF)			
	12.	Atasan berperilaku baik dengan saya (F)			
Kepuasan akan jaminan sosial yang diberikan perusahaan	13.	Saya merasa tidak puas dengan tunjangan yang saya terima (UF)			
	14.	Tunjangan yang saya terima ditempat kerja adil (F)			
	15.	Tunjangan yang saya terima ditempat kerja wajar (F)			

1. Di rangkai dengan mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		16.	Saya tidak menerima tunjangan yang seharusnya saya terima (UF)			
Kepuasan akan penghargaan karena pencapaiannya yang baik		17.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang semestinya di sekolah (F)			
		18.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai (UF)			
		19.	Sedikit penghargaan bagi yang bekerja disini (UF)			
		20.	Saya merasa bahwa usaha saya tidak dihargai dengan semestinya (UF)			
Kepuasan akan peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan		21.	Banyak peraturan dan prosedur dari sekolah yang membuat pekerjaan jadi sulit dilakukan (UF)			
		22.	Biasanya saya dapat menyelesaikan rangkaian pekerjaan dengan lancar (F)			
		23.	Terlalu banyak hal yang harus saya lakukan dalam pekerjaan (UF)			
		24.	Terlalu banyak tugas yang saya selesaikan dengan waktu yang singkat (UF)			
Kepuasan akan teman kerja, seberapa jauh kesempatan yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja		25.	Saya senang dengan orang-orang disekeliling tempat saya bekerja (F)			
		26.	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja yang tidak dapat diandalkan (UF)			
		27.	Saya merasa nyaman bersama rekan kerja Saya saat ini (F)			
		28.	Terlalu banyak percekocokan dan pertengkaran di tempat kerja Saya (UF)			
		29.	Saya terkadang merasa pekerjaan saya tidak bermakna (UF)			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Communications

karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dan menyenangkan					
	30.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya (F)			
	31.	Menjadi guru sangat menyenangkan (F)			
	32.	Saya merasa bangga menjadi guru (F)			
Kepuasan akan komunikasi di dalam sebuah perusahaan	33.	Saya merasa memiliki komunikasi yang baik ditempat kerja (F)			
	34.	Terlalu banyak percecokan dan peselisihan di tempat kerja (UF)			
	35.	Uraian tugas yang diberikan sekolah kepada saya tidak begitu jelas (UF)			



Catatan

Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

Bahasa :

.....

3. Jumlah Item :

.....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, April 2022

Validator

Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si  
NIP. 197010301999031004

UIN SUSKA RIAU

# LAMPIRAN C

## Instrumen *Try Out*

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :  
 Pekerjaan :  
 Status :  
 Asal Sekolah :  
 Alamat Pengisian :

Dalam mengisi skala ini tidak ada jawaban yang benar ataupun yang salah. Jawaban yang berikan merupakan pendapat **ibu** yang sesungguhnya. Berikut ini ada sejumlah pernyataan. Berilah tanda **checklist** (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran **ibu** tanpa mendiskusikan dengan orang lain. Semua keterangan dari **ibu** dijamin kerahasiannya.

Berikut, empat pilihan yang disediakan yaitu:

- SS : Bila **ibu** merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut
- S : Bila **ibu** merasa Sesuai dengan pernyataan tersebut
- T : Bila **ibu** merasa Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut
- STS : Bila **ibu** merasa Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan ini.

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika orang lain menyinggung hati lebih baik saya diam	✓			

“SELAMAT MENGERJAKAN”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh atau sebagian tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**SKALA (A)**

	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika pulang kerja, Saya langsung istirahat dan membiarkan rumah berantakan.				
2.	Perilaku yang Saya terapkan di tempat kerja bisa Saya terapkan juga di rumah				
3.	Saya jarang menemani anak bermain karena terlalu lelah bekerja				
4.	Ketika anak Saya sakit, Saya sulit untuk berkonsentrasi di tempat kerja.				
5.	Saya sering melewatkan acara /kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja.				
6.	Meskipun ada masalah dalam rumah tangga, Saya tetap fokus dalam bekerja.				
7.	Di saat kerja, Saya harus menitipkan anak kepada orang tua atau penitipan anak.				
8.	Saya kehilangan waktu berkumpul bersama keluarga karena harus lembur di tempat kerja.				
9.	Permasalahan di rumah mempengaruhi pekerjaan Saya di tempat kerja.				
10.	Meskipun suami sedang sakit, Saya tetap berangkat ketempat kerja.				
11.	Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di tempat kerja bisa tidak efektif digunakan untuk menyelesaikan masalah di rumah.				
12.	Meskipun harus mengurus anak dan suami, Saya tetap bisa berangkat kerja tepat waktu.				
13.	Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di tempat kerja bisa diterapkan juga untuk menyelesaikan masalah dirumah.				
14.	Walaupun lelah bekerja, Saya tetap menyempatkan diri untuk mengurus rumah.				
15.	Saya jarang masuk kerja karena harus mengurus anak dirumah.				
16.	Perilaku yang Saya terapkan di rumah bisa Saya terapkan juga di tempat kerja.				
17.	Ketika suami sedang sakit, Saya tetap fokus dalam bekerja.				
18.	Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di rumah bisa diterapkan juga untuk menyelesaikan masalah ditempat kerja				
19.	Meskipun sibuk mengajar, Saya tetap mampu membagi waktu untuk berkumpul bersama keluarga.				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dimadungsi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



20.	Meskipun Saya merasa lelah karena harus membersihkan rumah, Saya tetap semangat dalam bekerja.				
21.	Saya tetap mampu mengontrol emosi saat berada di rumah meskipun sedang memikirkan tugas di tempat kerja.				
22.	Meskipun sibuk bekerja, Saya tetap menyempatkan waktu untuk mengurus keperluan keluarga.				
23.	Terlalu lelah mengurus anak dan mengurus rumah membuat Saya malas untuk pergi bekerja.				
24.	Saya datang terlambat karena harus membersihkan rumah sebelum berangkat bekerja.				
25.	Dirumah, Saya bisa dengan santai mengerjakan pekerjaan rumah, sedangkan di tempat kerja Saya harus berpacu dengan waktu demi tercapainya kompetensi pembelajaran yang baik.				
26.	Aktivitas Saya bersama keluarga tetap berjalan seperti biasa, meskipun Saya sedang mengalami masalah di tempat kerja.				
27.	Ketika saya terlalu sibuk bekerja, saya menjadi jarang berkumpul dengan keluarga.				
28.	Saya tetap mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, meskipun harus mengurus anak dan suami.				
29.	Untuk sukses di tempat kerja, Saya harus menjadi orang yang berbeda dari yang biasanya dirumah				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**SKALA (B)**

Pernyataan	Pilihan jawaban			
	SS	S	TS	STS
1. Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan				
2. Uraian tugas yang diberikan sekolah kepada saya tidak begitu jelas				
3. Atasan cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya				
4. Saya merasa tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
5. Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang semestinya di sekolah				
6. Biasanya saya dapat menyelesaikan rangkaian pekerjaan dengan lancar				
7. Saya senang dengan orang-orang disekeliling tempat saya bekerja				
8. Saya merasa bangga menjadi guru				
9. Saya merasa memiliki komunikasi yang baik di tempat kerja				
10. Saya merasa puas dengan adanya kesempatan peningkatan gaji oleh sekolah				
11. Mereka yang bekerja dengan baik akan memperoleh kesempatan yang adil dalam peningkatan jabatan				
12. Atasan tidak adil pada saya				
13. Besarnya kenaikan gaji tidak sesuai dengan harapan saya				
14. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai				
15. Banyak peraturan dan prosedur dari sekolah yang membuat pekerjaan jadi sulit dilakukan				
16. Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja yang tidak dapat diandalkan				
17. Saya sangat menyukai pekerjaan saya				
18. Tunjangan yang saya terima ditempat kerja wajar				
19. Saya merasa dihargai oleh sekolah mengingat apa yang mereka bayar pada saya				
20. Kesempatan Saya naik jabatan terlalu kecil				
21. Atasan menunjukkan perhatian yang kecil terhadap perasaan bawahan				
22. Tunjangan yang saya terima ditempat kerja adil				
23. Sedikit penghargaan bagi yang bekerja disini				
24. Terlalu banyak hal yang harus saya lakukan dalam pekerjaan				
25. Saya merasa nyaman bersama rekan kerja Saya saat ini				
26. Terlalu banyak percek-cokan dan peselisihan di tempat kerja				

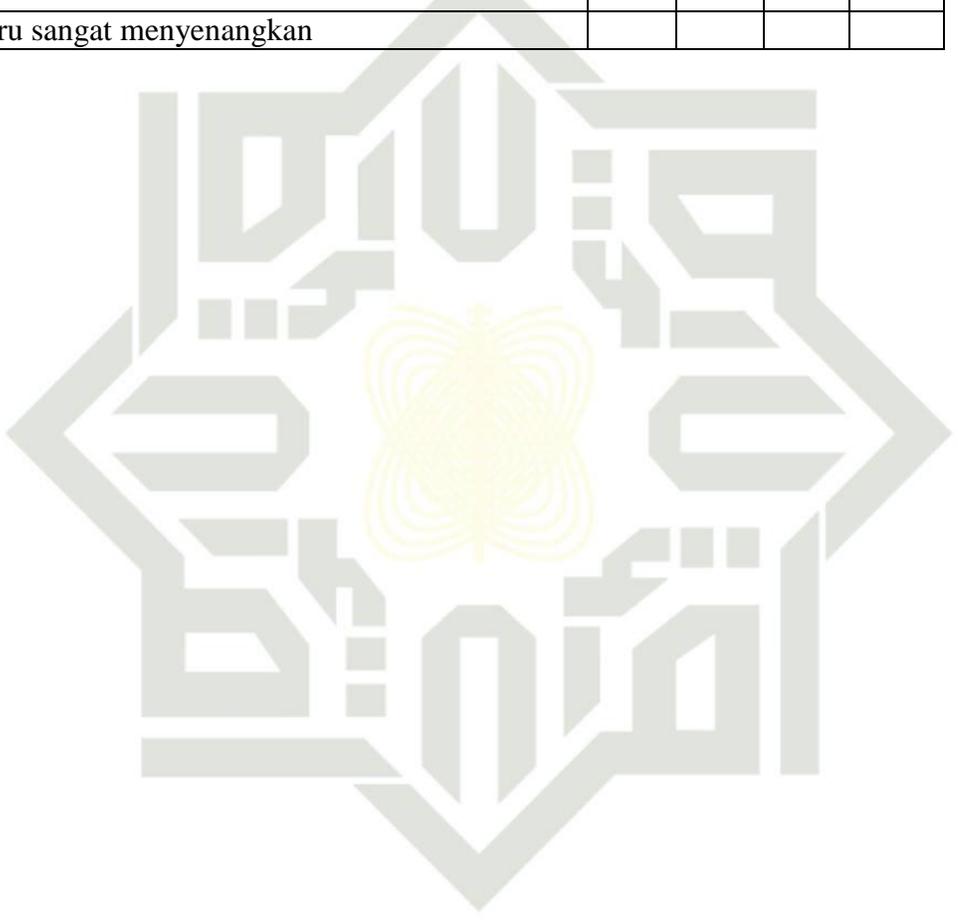
Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang  
 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



27.	Saya terkadang merasa pekerjaan saya tidak bermakna				
28.	Butuh waktu lama bagi Saya untuk menjadi guru				
29.	Saya tidak menerima tunjangan yang seharusnya saya terima				
30.	Atasan berperilaku baik dengan saya				
31.	Terlalu banyak tugas yang saya selesaikan dengan waktu yang singkat				
32.	Saya merasa bahwa usaha saya tidak dihargai dengan semestinya				
33.	Saya senang menjadi guru honorer				
34.	Terlalu banyak perpeccokan dan pertengkarannya di tempat kerja Saya				
35.	Menjadi guru sangat menyenangkan				

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# LAMPIRAN D

## Tabulasi Daya *Tryout*

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

# LAMPIRAN E

## Uji Reliabilitas Dan Beda Daya Aitem

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

## UJI RELIABILITAS DAN DAYA BEDA AITEM

### UJI RELIABILITAS SKALA WORK FAMILY CONFLICT

#### a. Analisis sebelum aitem gugur

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	29

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.07	107.344	.297	.865
VAR00002	79.91	107.330	.383	.862
VAR00003	79.74	107.394	.408	.862
VAR00004	80.15	105.478	.399	.862
VAR00005	79.86	105.169	.487	.860
VAR00006	79.48	112.103	.095	.868
VAR00007	79.96	109.236	.222	.867
VAR00008	79.88	106.010	.474	.860
VAR00009	80.06	111.109	.105	.870
VAR00010	80.28	110.306	.175	.868
VAR00011	79.96	103.986	.562	.858
VAR00012	80.01	105.312	.474	.860
VAR00013	80.48	104.528	.392	.863
VAR00014	79.91	106.330	.475	.860
VAR00015	79.70	106.186	.441	.861
VAR00016	79.59	109.369	.294	.864
VAR00017	80.22	105.800	.432	.861
VAR00018	79.94	106.409	.425	.861
VAR00019	79.74	108.194	.305	.864
VAR00020	79.84	105.986	.445	.861
VAR00021	80.17	101.520	.619	.855
VAR00022	79.93	103.544	.619	.856

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00023	80.01	106.662	.500	.860
VAR00024	80.10	103.865	.462	.860
VAR00025	79.86	104.044	.461	.860
VAR00026	80.38	106.414	.434	.861
VAR00027	79.65	106.179	.382	.862
VAR00028	79.78	109.225	.273	.865
VAR00029	79.77	105.132	.525	.859

b. Analisis setelah aitem di buang

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.65	96.329	.273	.877
VAR00002	68.49	96.403	.348	.874
VAR00003	68.32	96.021	.404	.873
VAR00004	68.73	94.150	.398	.873
VAR00005	68.44	93.475	.514	.870
VAR00008	68.46	94.801	.464	.871
VAR00011	68.54	92.651	.568	.868
VAR00012	68.59	93.794	.488	.870
VAR00013	69.06	93.909	.356	.875
VAR00014	68.49	95.278	.452	.872
VAR00015	68.28	94.381	.472	.871
VAR00016	68.17	97.470	.323	.874
VAR00017	68.80	94.285	.443	.872
VAR00018	68.52	95.153	.417	.872
VAR00019	68.32	96.971	.289	.876
VAR00020	68.42	94.247	.471	.871
VAR00021	68.75	90.488	.614	.866
VAR00022	68.51	92.178	.630	.867
VAR00023	68.59	95.169	.510	.870



VAR00024	68.68	92.196	.486	.870
VAR00025	68.44	92.775	.461	.871
VAR00026	68.96	95.186	.424	.872
VAR00027	68.23	94.407	.407	.873
VAR00028	68.36	97.533	.285	.875
VAR00029	68.35	93.279	.565	.869

**UJI RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA**

**a. Analisis sebelum aitem dibuang**

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	35

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96.22	160.200	.345	.887
VAR00002	96.35	155.304	.521	.884
VAR00003	96.47	155.452	.516	.884
VAR00004	96.58	156.472	.470	.885
VAR00005	96.23	159.857	.302	.888
VAR00006	96.36	158.233	.340	.887
VAR00007	96.20	158.735	.404	.886
VAR00008	96.02	158.374	.455	.885
VAR00009	96.43	155.323	.470	.885
VAR00010	96.15	155.228	.553	.883
VAR00011	95.77	165.407	.064	.891
VAR00012	96.25	162.038	.195	.890
VAR00013	96.16	157.611	.468	.885
VAR00014	96.35	164.504	.071	.892
VAR00015	96.57	163.123	.156	.890
VAR00016	96.25	154.963	.565	.883
VAR00017	96.30	157.086	.453	.885
VAR00018	96.77	156.682	.356	.887

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VAR00019	96.20	158.735	.426	.886
VAR00020	95.99	157.637	.446	.885
VAR00021	95.88	160.860	.339	.887
VAR00022	96.51	156.753	.458	.885
VAR00023	96.22	157.525	.450	.885
VAR00024	96.02	160.224	.304	.888
VAR00025	96.12	157.085	.466	.885
VAR00026	96.46	152.326	.606	.882
VAR00027	96.21	155.018	.590	.883
VAR00028	96.30	158.661	.476	.885
VAR00029	96.38	154.639	.475	.885
VAR00030	96.15	154.653	.483	.884
VAR00031	96.67	157.975	.436	.885
VAR00032	95.94	158.509	.346	.887
VAR00033	96.06	161.684	.259	.888
VAR00034	96.05	156.648	.513	.884
VAR00035	96.38	154.639	.475	.885

b. Analisis setelah aitem dibuang

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	31

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.80	148.085	.383	.896
VAR00002	84.93	143.994	.522	.893
VAR00003	85.05	143.398	.555	.893
VAR00004	85.16	144.811	.486	.894
VAR00005	84.81	148.353	.304	.897
VAR00006	84.94	147.259	.319	.897
VAR00007	84.78	147.850	.373	.896

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VAR00008	84.60	147.042	.451	.895
VAR00009	85.01	144.037	.469	.894
VAR00010	84.73	143.575	.572	.892
VAR00013	84.74	146.444	.456	.895
VAR00016	84.83	143.670	.566	.893
VAR00017	84.88	145.610	.459	.894
VAR00018	85.35	146.104	.323	.898
VAR00019	84.78	147.725	.401	.895
VAR00020	84.57	145.873	.467	.894
VAR00021	84.46	149.001	.362	.896
VAR00022	85.09	145.280	.464	.894
VAR00023	84.80	146.310	.441	.895
VAR00024	84.60	149.042	.287	.897
VAR00025	84.70	145.386	.484	.894
VAR00026	85.04	141.336	.596	.892
VAR00027	84.79	143.693	.592	.892
VAR00028	84.88	147.210	.478	.894
VAR00029	84.96	143.011	.491	.894
VAR00030	84.73	143.425	.480	.894
VAR00031	85.25	146.788	.424	.895
VAR00032	84.52	146.778	.361	.896
VAR00033	84.64	150.033	.265	.898
VAR00034	84.63	144.836	.540	.893
VAR00035	84.96	143.011	.491	.894

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN F

## Instrumen Penelitian

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama/Inisial :  
 Pekerjaan :  
 Status :  
 Asal Sekolah :

**Petunjuk Pengisian**

Dalam mengisi skala ini tidak ada jawaban yang benar ataupun yang salah. Jawaban yang diberikan merupakan pendapat **ibu** yang sesungguhnya. Berikut ini ada sejumlah pernyataan. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran **ibu** tanpa mendiskusikan dengan orang lain. Semua keterangan dari **ibu** kami jamin kerahasiannya.

Berikut, empat pilihan yang disediakan yaitu :

- : Bila ibu merasa **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut
- : Bila ibu merasa **Sesuai** dengan pernyataan tersebut
- : Bila ibu merasa **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut
- : Bila ibu merasa **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan ini.

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika orang lain menyinggung hati lebih baik saya diam	√			

“SELAMAT MENGERJAKAN”



1. Hak cipta ini milik UIN Suska Riau. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran ibu tanpa mendiskusikan dengan orang lain. Semua keterangan dari ibu kami jamin kerahasiannya. Berikut, empat pilihan yang disediakan yaitu :  
 : Bila ibu merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut  
 : Bila ibu merasa Sesuai dengan pernyataan tersebut  
 : Bila ibu merasa Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut  
 : Bila ibu merasa Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut  
 Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan ini.  
 Contoh :  
 NO Pernyataan SS S TS STS  
 1. Ketika orang lain menyinggung hati lebih baik saya diam √  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran ibu tanpa mendiskusikan dengan orang lain. Semua keterangan dari ibu kami jamin kerahasiannya. Berikut, empat pilihan yang disediakan yaitu :  
 : Bila ibu merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut  
 : Bila ibu merasa Sesuai dengan pernyataan tersebut  
 : Bila ibu merasa Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut  
 : Bila ibu merasa Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut  
 Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan ini.  
 Contoh :  
 NO Pernyataan SS S TS STS  
 1. Ketika orang lain menyinggung hati lebih baik saya diam √



**SKALA WORK FAMILY CONFLICT**

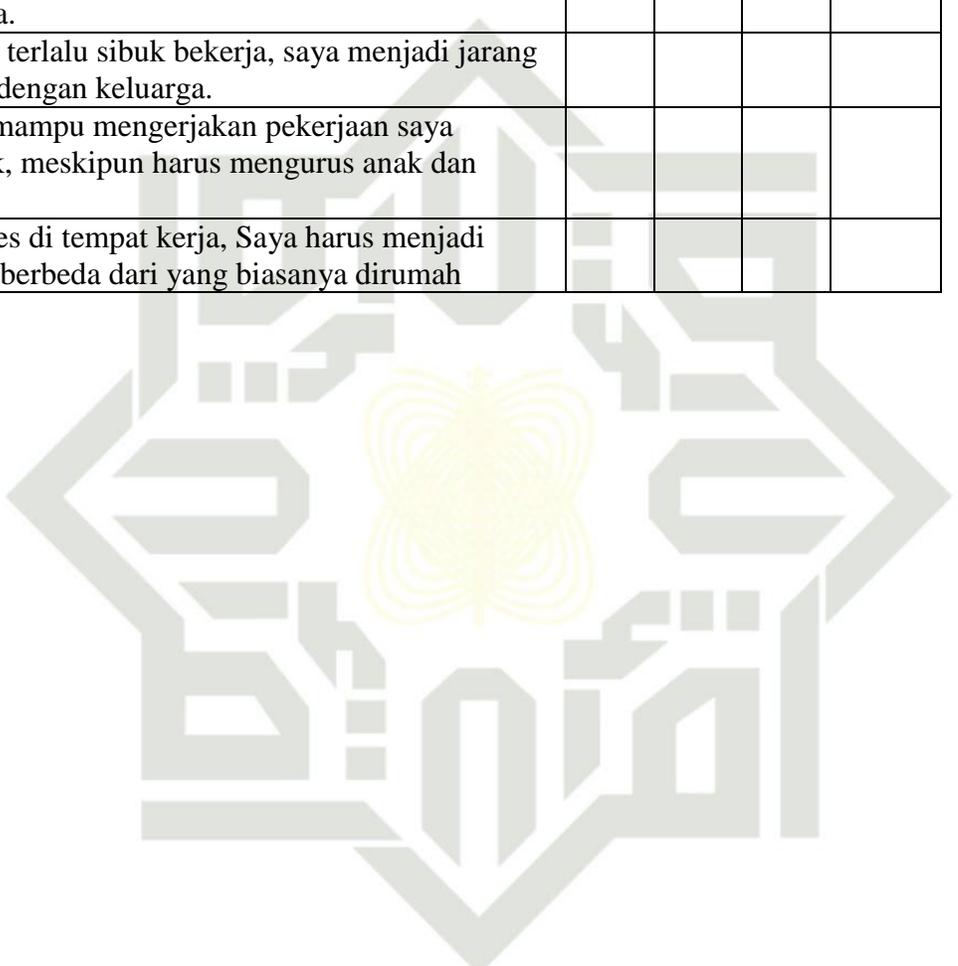
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pernyataan	Pilihan Jawaban			
	SS	S	TS	STS
1. Ketika pulang kerja, Saya langsung istirahat dan membiarkan rumah berantakan.				
2. Perilaku yang Saya terapkan di tempat kerja bisa Saya terapkan juga di rumah				
3. Saya jarang menemani anak bermain karena terlalu lelah bekerja				
4. Ketika anak Saya sakit, Saya sulit untuk berkonsentrasi di tempat kerja.				
5. Saya sering melewatkan acara /kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja.				
6. Saya kehilangan waktu berkumpul bersama keluarga karena harus lembur di tempat kerja.				
7. Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di tempat kerja bisa tidak efektif digunakan untuk menyelesaikan masalah di rumah.				
8. Meskipun harus mengurus anak dan suami, Saya tetap bisa berangkat kerja tepat waktu.				
9. Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di tempat kerja bisa diterapkan juga untuk menyelesaikan masalah dirumah.				
10. Walaupun lelah bekerja, Saya tetap menyempatkan diri untuk mengurus rumah.				
11. Saya jarang masuk kerja karena harus mengurus anak di rumah.				
12. Perilaku yang Saya terapkan di rumah bisa Saya terapkan juga di tempat kerja.				
13. Ketika suami sedang sakit, Saya tetap fokus dalam bekerja.				
14. Strategi pemecahan masalah yang Saya terapkan di rumah bisa diterapkan juga untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja				
15. Meskipun sibuk mengajar, Saya tetap mampu membagi waktu untuk berkumpul bersama keluarga.				
16. Meskipun Saya merasa lelah karena harus membersihkan rumah, Saya tetap semangat dalam bekerja.				
17. Saya tetap mampu mengontrol emosi saat berada di rumah meskipun sedang memikirkan tugas di tempat kerja.				
18. Meskipun sibuk bekerja, Saya tetap menyempatkan waktu untuk mengurus keperluan keluarga.				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



19.	Terlalu lelah mengurus anak dan mengurus rumah membuat Saya malas untuk pergi bekerja.				
20.	Saya datang terlambat karena harus membersihkan rumah sebelum berangkat bekerja.				
21.	Dirumah, Saya bisa dengan santai mengerjakan pekerjaan rumah, sedangkan di tempat kerja Saya harus berpacu dengan waktu demi tercapainya kompetensi pembelajaran yang baik.				
22.	Aktivitas Saya bersama keluarga tetap berjalan seperti biasa, meskipun Saya sedang mengalami masalah di tempat kerja.				
23.	Ketika saya terlalu sibuk bekerja, saya menjadi jarang berkumpul dengan keluarga.				
24.	Saya tetap mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, meskipun harus mengurus anak dan suami.				
25.	Untuk sukses di tempat kerja, Saya harus menjadi orang yang berbeda dari yang biasanya dirumah				



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**SKALA KEPUASAN KERJA**

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pernyataan	Pilihan jawaban			
	SS	S	TS	STS
1. Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan				
2. Uraian tugas yang diberikan sekolah kepada saya tidak begitu jelas				
3. Atasan cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya				
4. Saya merasa tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
5. Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang semestinya di sekolah				
6. Biasanya saya dapat menyelesaikan rangkaian pekerjaan dengan lancar				
7. Saya senang dengan orang-orang disekeliling tempat saya bekerja				
8. Saya merasa bangga menjadi guru				
9. Saya merasa memiliki komunikasi yang baik ditempat kerja				
10. Saya merasa puas dengan adanya kesempatan peningkatan gaji oleh sekolah				
11. Besarnya kenaikan gaji tidak sesuai dengan harapan saya				
12. Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja yang tidak dapat diandalkan				
13. Saya sangat menyukai pekerjaan saya				
14. Tunjangan yang saya terima ditempat kerja wajar				
15. Saya merasa dihargai oleh sekolah mengingat apa yang mereka bayar pada saya				
16. Kesempatan Saya naik jabatan terlalu kecil				
17. Atasan menunjukkan perhatian yang kecil terhadap perasaan bawahan				
18. Tunjangan yang saya terima ditempat kerja adil				
19. Sedikit penghargaan bagi yang bekerja disini				
20. Terlalu banyak hal yang harus saya lakukan dalam pekerjaan				
21. Saya merasa nyaman bersama rekan kerja Saya saat ini				
22. Terlalu banyak percecokan dan peselisihan di tempat kerja				
23. Saya terkadang merasa pekerjaan saya tidak bermakna				
24. Butuh waktu lama bagi Saya untuk menjadi guru				
25. Saya tidak menerima tunjangan yang seharusnya saya terima				
26. Atasan berperilaku baik dengan saya				



27.	Terlalu banyak tugas yang saya selesaikan dengan waktu yang singkat				
28.	Saya merasa bahwa usaha saya tidak dihargai dengan semestinya				
29.	Saya senang menjadi guru honorer				
30.	Terlalu banyak perkecokan dan pertengkarannya di tempat kerja Saya				
31.	Menjadi guru sangat menyenangkan				

Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN G

## TABULASI DATA PENELITIAN

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN H

## HASIL UJI ASUMSI

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## NORMALITAS

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Y	119	47.00	95.00	73.6050	11.27711	-.142	.222	-.674	.440
X	119	41.00	79.00	60.3277	8.46940	.020	.222	-.423	.440
Valid N (listwise)	119								

## LINEARITAS

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	119	100.0%	0	0.0%	119	100.0%

### Report

Y	X		
	Mean	N	Std. Deviation
41.00	71.0000	2	.00000
43.00	86.0000	2	.00000
45.00	88.0000	1	.
48.00	85.3333	6	1.36626
49.00	75.0000	1	.
50.00	80.0000	2	.00000
51.00	95.0000	2	.00000
52.00	95.0000	2	.00000
53.00	74.2000	10	8.53490
54.00	78.0000	6	5.62139
55.00	71.6000	5	8.84873
56.00	87.0000	3	6.92820
57.00	66.3333	3	10.26320
58.00	68.0000	4	8.08290
59.00	79.4286	7	11.57378
60.00	70.1667	6	9.45339

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencari
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber:

61.00	70.0000	2	.00000
62.00	64.4286	7	8.03860
63.00	75.6667	6	11.07550
64.00	62.5000	2	7.77817
65.00	79.7500	4	9.53502
66.00	68.6667	6	13.01794
67.00	61.5000	8	9.81253
68.00	88.0000	2	.00000
69.00	70.5000	6	11.27386
71.00	58.0000	1	.
72.00	82.0000	1	.
73.00	71.0000	2	.00000
74.00	70.0000	5	9.79796
75.00	76.0000	1	.
76.00	62.0000	1	.
78.00	60.0000	1	.
79.00	65.5000	2	4.94975
<b>Total</b>	<b>73.6050</b>	<b>119</b>	<b>11.27711</b>

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y * X	Between Groups	(Combined)	8217.458	32	256.796	3.253	.000
		Linearity	2334.927	1	2334.927	29.578	.000
		Deviation from Linearity	5882.532	31	189.759	2.404	.001
	Within Groups		6788.979	86	78.942		
	Total		15006.437	118			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	-.394	.156	.740	.548

# LAMPIRAN I

## Hasil Uji Hipotesis

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI HIPOTESIS

### Correlations

		Work Family Conflict	Kepuasan Kerja
Work Family Conflict	Pearson Correlation	1	-.394**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	119	119
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-.394**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	119	119

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### NILAI EMPIRIK WORK FAMILY CONFLICT

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KATEGORISASI	119	38.00	41.00	79.00	60.3277	8.46940
Valid N (listwise)	119					

### NILAI EMPIRIK KEPUASAN KERJA

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KATEGORISASI	119	48.00	47.00	95.00	73.6050	11.27711
Valid N (listwise)	119					



# LAMPIRAN J

## Kategorisasi Data

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**KATEGORISASI DATA VARIABEL *WORK FAMILY CONFLICT***

**Statistics**

kategorisasi		
N	Valid	119
	Missing	0

**Kategorisasi x**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Renah	11	9.2	9.2	9.2
	Rendah	31	26.1	26.1	35.3
	Sedang	41	34.5	34.5	69.7
	Tinggi	26	21.8	21.8	91.6
	Sangat Tinggi	10	8.4	8.4	100.0
Total		119	100.0	100.0	

**KATEGORISASI DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA**

**Statistics**

kategorisasi		
N	Valid	119
	Missing	0

**Kategorisasi Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	7	5.9	5.9	5.9
	Rendah	26	21.8	21.8	27.7
	Sedang	46	38.7	38.7	66.4
	Tinggi	32	26.9	26.9	93.3
	Sangat Tinggi	8	6.7	6.7	100.0
Total		119	100.0	100.0	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islam... Jarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# LAMPIRAN K

## SURAT *TRY OUT* DAN PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hal

1.1

2

## BIOGRAFI PENELITI



**Devi Avel Yandri**, lahir di Rengat pada tanggal 23 Agustus 1996. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara, lahir dari pasangan Bapak Andri Donar dan Ibu Surya Ningsih. Riwayat pendidikan peneliti yaitu SDN 019 Rengat, SMPN 2 Rengat, dan SMAN 1 Rengat. Pada tahun

2016 peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi dan diterima sebagai Mahasiswa di Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

*Alhamdulillah*, Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT berkat ridho dari-Nya,

serta diiringi usaha, kerja keras, dan do'a dari kedua orangtua tercinta, keluarga, dan teman-teman, akhirnya peneliti mampu menyelesaikan aktivitas akademik dengan baik. Pada tahun

2019 peneliti mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Teratak Air Hitam, dan pada tahun

2020 peneliti melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Pusat Layanan Autis Pekanbaru.

Dengan berkat rahmat Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

**“Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Rengat”** dibawah bimbingan Bapak H. Jhon Herwanto,

S.Psi, M.Si, guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi.

UIN SUSKA RIAU

b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diutamakan dalam penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
2. Diutamakan dalam penyusunan laporan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau