

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *WORK-FAMILY
CONFLICT* PADA GURU PEREMPUAN DI SMP NEGERI 1 ACEH
BARAT DAYA**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

**ELFIRA CARAMOY
NIM. 170901148**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *WORK-FAMILY*
CONFLICT PADA GURU PEREMPUAN DI SMP NEGERI 1 ACEH
BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**Elfira Caramoy
NIM. 170901148**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,


Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001

Pembimbing II,


Fajran Zain, S.Ag., MA
NIDN. 2003127303

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA GURU PEREMPUAN DI SMP NEGERI 1 ACEH BARAT DAYA

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**Elfira Caramoy
NIM. 170901148**

**Pada Hari/Tanggal:
Senin, 2 Agustus 2021
2 Dzulhijjah 1442 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

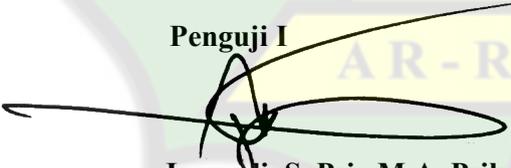
Sekretaris,

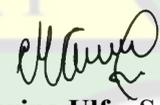

**Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001**


**Fajran Zain, S.Ag., MA
NIDN. 2003127303**

Penguji I

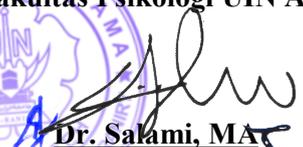
Penguji II,


**Jasmadi, S. Psi., M.A, Psikolog
NIP. 197609122006041001**


**Marina Ulfa, S. Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,**




**Dr. Sakami, MA
NIP. 196512051992032003**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Elfira Caramoy

NIM : 170901148

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 02 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Elfira Caramoy
NIM. 170901148

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Work-Family Conflict* pada Guru Perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya”**. Shalawat dan salam mari sama-sama kita doakan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan serta merupakan penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry. Serta merupakan pembimbing I yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Fajran Zain, S.Ag., MA selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
7. Ibu Marina Ulfa, S. Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
8. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
9. Teristimewa kepada keluarga besar penulis, Bapak dan Ibu yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang, Bapak Saeran dan Ibu saya Hartati, kakak saya Eiliza Fadhillla dan adik saya M. Alif Rizki Pratama yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.

10. Terima kasih kepada sahabat - sahabat seperjuangan saya yaitu M. Danilo, Meli Ana Silfia, Asti Apriliani, Ruhul Fida, Putri Janati, Rifail Sauni, Zulfahmi Andi, dan Nanda Afriansyah yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan hingga melewati masa sulit dan senang bersama.
11. Terima kasih kepada teman-teman yang berjuang bersama semasa perkuliahan yaitu teman leting 2017 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Terima kasih kepada seluruh guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya yang sudah berjasa mengisi kuisisioner yang saya sebar.
13. Terima kasih juga kepada seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama yang berkecimpung di dalam dunia organisasi.

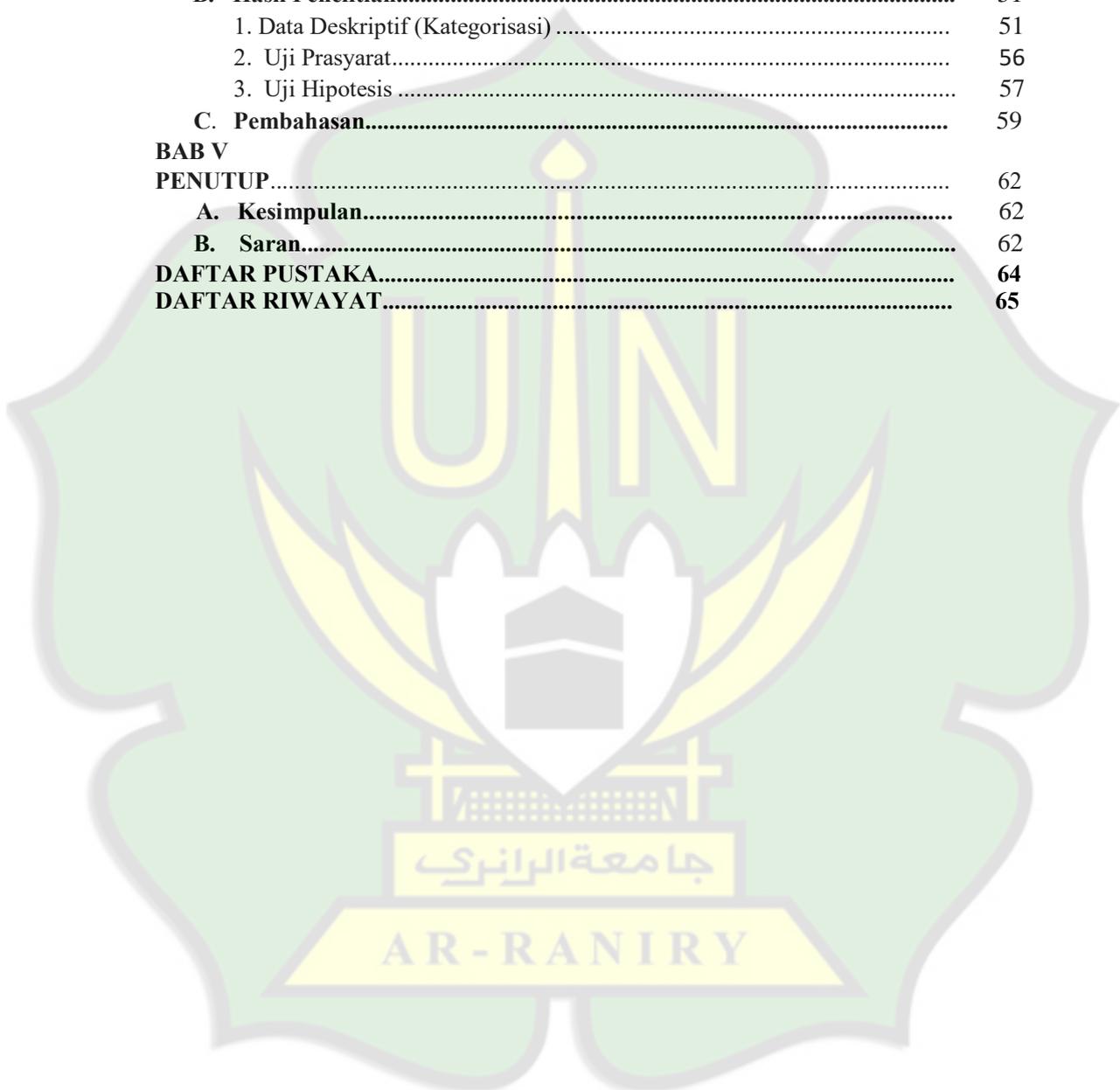
Banda Aceh, 2 Agustus 2021
Mengetahui,

Elfira Caramoy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	13
A. <i>Work-family conflict</i>	13
1. Definisi <i>Work-family conflict</i>	13
2. Aspek - aspek <i>Work-family conflict</i>	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-family conflict</i>	18
B. Kepuasan Kerja	19
1. Definisi Kepuasan Kerja	19
2. Aspek – aspek Kepuasan Kerja	22
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan <i>Work-Family Conflict</i>	25
D. Hipotesis	28
BAB III	
METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
1. Kepuasan Kerja	29
2. <i>Work-family conflict</i>	30
D. Subjek Penelitian	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Alat Ukur Penelitian	31
F. Teknik Pengolahan dan Analisa Data	41
1. Uji Asumsi	41
2. Uji Hipotesis	41

BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	44
B. Hasil Penelitian.....	51
1. Data Deskriptif (Kategorisasi)	51
2. Uji Prasyarat.....	56
3. Uji Hipotesis	57
C. Pembahasan.....	59
BAB V	
PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
DAFTAR RIWAYAT.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Skor Aitem Skala Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja.....</i>	34
Tabel 3.2.	<i>Blue Print Kepuasan Kerja.....</i>	35
Tabel 3.3	<i>Blue Print Skala Work FamilyConflict.....</i>	37
Tabel 4.1	<i>Data Demografi Subjek Penelitian Kategori JenisKelamin.....</i>	43
Tabel 4.2	<i>Data Demografi Subjek Penelitian KategoriStatus.....</i>	44
Tabel 4.3	<i>Data Demografi Subjek Penelitian LamaBerkerja.....</i>	45
Tabel 4.4	<i>Koefisien CVR Servant SkalaWFC.....</i>	46
Tabel 4.5	<i>Koefisien CVR Servant Skala KepuasanKerja.....</i>	47
Tabel 4.6	<i>Koefisien Daya Beda Item SkalaWFC.....</i>	48
Tabel 4.7	<i>Blue Print Akhir WFC.....</i>	49
Tabel 4.8	<i>Koefisien Daya Beda Item Skala Kepuasan Kerja.....</i>	49
Tabel 4.9	<i>Blue Print Akhir Kepuasan Kerja.....</i>	50
Tabel 4.10	<i>Deskripsi Data WFC.....</i>	52
Tabel 4.11	<i>KategorisasiWFC.....</i>	53
Tabel 4.12	<i>Deskripsi Data KepuasanKerja.....</i>	54
Tabel 4.13	<i>Kategorisasi KepuasanKerja.....</i>	55
Tabel 4.14	<i>Hasil Uji NormalitasSebaran.....</i>	55
Tabel 4.15	<i>Hasil Uji LinieritasHubungan.....</i>	56
Tabel 4.16	<i>Uji Hipotesis DataPenelitian.....</i>	57
Tabel 4.17	<i>Analisis Measure ofAssociation.....</i>	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Penelitian Kepuasan Kerja
Lampiran 2	Skala Penelitian <i>Work-Family Conflict</i>
Lampiran 3	Tabulasi Penelitian Kepuasan Kerja
Lampiran 4	Tabulasi Penelitian <i>Work-Family Conflict</i>
Lampiran 5	Hasil Penelitian
Lampiran 6	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar Raniry tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran 7	Surat Izin Penelitian
Lampiran 8	Daftar nama-nama guru di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya



**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *WORK-FAMILY
CONFLICT* PADA GURU PEREMPUAN DI SMP NEGERI 1 ACEH
BARAT DAYA**

ABSTRAK

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja yang sering disebut dengan kepuasan kerja. Permasalahan yang dialami oleh seseorang yang memiliki peran ganda dimana terjadi ketidakmeratanya antara pembagian waktu dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga disebut dengan *work-family conflict*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Alat ukur penelitian ini yaitu skala Kepuasan Kerja dengan reliabilitas $r_{iX} = 0,932$ dan skala *Work-Family Conflict* dengan reliabilitas $r_{iX} = 0,980$. Jumlah populasi dan sampel adalah sebanyak 49 orang guru perempuan yang telah menikah di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi termasuk dalam jumlah sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan korelasi $r = -0.513$ dengan $p = 0,00$ dan $r \text{ squared} = 0,263$ (26,3%) antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *work-family conflict* yang dimiliki, guru semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *work-family conflict* yang dimiliki guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Work-Family Conflict, Guru Perempuan SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya.*

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK-FAMILY CONFLICT ON FEMALE TEACHERS IN SMP NEGERI 1 ACEH BARAT DAYA

ABSTRACT

Each individual will have a different level of satisfaction according to the value system that applies to him. Usually people will feel satisfied with the work that has been or is being carried out, if what is done is considered to have met expectations, in accordance with the purpose of working which is often referred to as job satisfaction. Problems experienced by someone who has a dual role where there is an inequality between the division of time and tasks in work and family is called work-family conflict. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between job satisfaction and work-family conflict among female teachers at SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya. This study uses a quantitative approach with the correlational method. The measuring instrument of this research is the Job Satisfaction scale with reliability $r_{iX} = 0.932$ and the Work-Family Conflict scale with reliability $r_{iX} = 0.980$. The total population and sample are 49 married female teachers at SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya. Sampling using a saturated sample technique where the entire population is included in the number of samples. The results showed that there was a very significant negative correlation with $r = -0.513$ with $p = 0.00$ and r squared = 0.263 (26.3%) between job satisfaction and work-family conflict in teachers of SMP 1 Aceh Barat Daya. That is, the higher the job satisfaction, the lower the work-family conflict, the lower the job satisfaction, the higher the work-family conflict. The hypothesis proposed in this study was accepted.

Keywords: *Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Female Teacher of SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya.*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman era globalisasi seperti saat ini terlihat adanya pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, yaitu pria (suami) maupun wanita (istri) samasama bekerja. Dengan demikian pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita semacam itu tidak lagi relevan, seiring dengan ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (*working woman*) saat ini menurut data dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2011-2013 dilihat berdasarkan perkembangan beberapa indikator utama sosial dan ekonomi Indonesia total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia menunjukkan jumlah pekerja wanita di Indonesia persentasenya meningkat menjadi 80,8% di tahun 2013. Ada beberapa motif pendorong mengapa semakin banyak wanita bekerja, hal ini dikarenakan tuntutan ekonomi keluarga dan mencari eksistensi diri.

Bekerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam kehidupan manusia saat ini untuk memenuhi kebutuhan dasar serta emosi dan kebanyakan pekerja menghabiskan waktu rata-rata delapan jam sehari di tempat kerjanya, Harter, Schmidt dan Hayes (2002). Menurut Matlin (2004) mengatakan bahwa perempuan bekerja (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah. Karena kebanyakan wanita memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja.

Seorang wanita yang bekerja dapat mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara kreatif dan produktif, untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap dirinya sendiri serta keluarga, terutama jika prestasi tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik positif. Wanita yang bekerja, cenderung mempunyai ruang lingkup pergaulan yang lebih luas, bervariasi, dan mempunyai wawasan yang lebih luas serta dinamis. Wanita yang bekerja akan dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarganya dan turut serta menjadi bagian dari sebuah organisasi, Hayati (2006).

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Individu tidak hanya menghadapi masalah di tempat kerja, tetapi juga masalah lain, terutama masalah pribadi lain yang mereka hadapi di rumah. Setiap orang pasti menghadapi berbagai masalah, antara lain masalah keluarga yang melibatkan faktor ekonomi yang tidak stabil, tidak cukupnya waktu untuk pasangan bersama, single parent, kehadiran pihak ketiga, kurangnya kemampuan untuk berkomunikasi satu sama lain di antara anggota keluarga atau pasangan, dll. Kepuasan dalam kehidupan keluarga berkontribusi terhadap kepuasan dalam kehidupan kerja, sehingga keduanya akan saling mempengaruhi. Inilah mengapa setiap orang dituntut untuk selalu mengupayakan kesejahteraan dalam kehidupan keluarga demi tercapainya

kebahagiaan di tempat kerja. Sejalan dengan hal tersebut, ketimpangan antara pekerjaan dan keluarga akan berdampak negatif bagi kebahagiaan karyawan. Tingginya volume pekerjaan sering memicu terjadinya *work-family conflict*. Kebanyakan wanita yang bekerja di sektor formal menginginkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, dengan keadaan tersebut maka konflik akan terjadi di saat pegawai memberikan usaha keras mereka untuk memuaskan tuntutan pekerjaan dan keluarga, oleh karena itu usaha menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah tantangan dan kesulitan tersendiri bagi mereka dan hal ini disebut *work family conflict*.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* merupakan suatu bentuk *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Frone, Rusell, dan Cooper mendefinisikan *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh (dalam Giovanni dan Meily, 2013).

Selain beberapa pendapat dari beberapa tokoh, peneliti juga telah mencari informasi serta melakukan observasi dan wawancara kepada guru perempuan yang telah menikah di SMPN 1 Aceh Barat Daya. Berdasarkan hasil observasi yang

dilakukan peneliti pada tanggal 5 Desember 2020, ditemukan terlihat beberapa guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga siswa telat memulai pelajaran, merasa kelelahan dan lesu saat mengajar. Padahal pada masa pandemi sekarang ini guru dituntut datang cepat ke sekolah dan jam mengajar mengalami pemotongan sehingga siswa cepat pulang sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *work-family conflict* (konflik peran ganda) dimana guru harus mengurus pekerjaan rumah terlebih dahulu sehingga terlambat datang mengajar. Pada hari Selasa 8 Desember 2020, peneliti berkesempatan untuk mewawancarai 2 guru perempuan yang sudah menikah di SMPN 1 Aceh Barat Daya. Kedua responden berinisial MS dan MG.

Berikut kutipan wawancara yang dilakukan pada dua responden :“...Berdasarkan pengalaman saya sebagai guru honorer yang sudah lama bekerja sebagai guru memang memiliki peran ganda itu menjadi sebuah konflik atau kendala, tapi kalau kita menjalankan dengan sebagaimana mestinya insyaAllah itu semua teratasi. Kalau masalah telat ke sekolah itu pasti ada tapi jarang terjadi karena sudah kita atur waktu bangun pagi - pagi, kapan harus masak, kapan mengurus anak dan jam berapa ke sekolah. Kadang – kadang saya merasakan kelelahan ketika sampai di sekolah karena terlalu mengejar waktu, ditambah lagi sekolah kami itu menyelenggarakan sekolah wajib pagi sampai sore. Sehingga waktu istirahat, mengurus suami dan anak itu berkurang. Komplek dari suami pun pernah saya dapatkan, tapi ya bagaimana namanya cari rezeki untuk keluarga ya mau tidak mau. Menurut saya juga, gaji yang saya terima terbilang sangat rendah, saya pun punya 5 orang anak dan ditambah lagi suami dengan pendapatan pas-pasan. Maka dari itu saya sering merasa kurang puas bekerja sebagai guru, karena apa yang saya kerjakan tidak sesuai dengan apa yang saya dapatkan....”(MS, Wawancara Personal, 8 Desember 2020).

“...Kalau saya merasa sangat mempengaruhi, karna ketiga peran tersebut sangat penting dan saya harus bertanggung jawab. Apalagi saya punya 2 anak yang jarak usianya tu rapat. Yang paling repot tu memang pas pagi harus bangun pagi-pagi kali biar terkejar, harus bangun pagi menyiapkan sarapan, cuci baju, cuci piring semalam sama beresin tempat tidur terus nyapu rumah lagi. Kalaupun bersih bersih pas pulang sekolah pasti kadang tu udah capek duluan, pasti langsung istirahat. Saya sering juga mendapat teguran dari kepala sekolah, dikarenakan saya datang terlambat dan kadang terpaksa membawa anak saat mengajar. Maka dari itu saya

merasa tidak puas dalam bekerja sebagai guru dan sebagai ibu serta istri dirumah. Sehingga dalam mengajar siswa saya tidak profesional....”(MG Wawancara Personal, 8 Desember 2020)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, menunjukkan bahwa profesi sebagai guru sangat rentan terjadinya *work-family conflict* (konflik peran ganda), dikarenakan kurang mampu membagi tugas dirumah dan tugas ditempat kerja. Selain itu, guru juga merasakan kepuasan kerja yang rendah ditempat bekerja. Maka dari itu peneliti tertarik meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMPN 1 Aceh Barat Daya.

Menurut Stoner dan Charles, menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi timbulnya *work-family conflict* salah satu faktor tersebut adalah kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit (dalam Suharmono & Natalia, 2015). Terlihat jelas bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*.

Menurut Spector, kepuasan kerja adalah variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaan dan berbagai aspek dari pekerjaan, yaitu perasaan mengenai apa yang disukai (kepuasan) atau yang tidak disukai (ketidakpuasan) terhadap pekerjaannya (dalam Naway, 2017). Bagi Nelson dan Quick, kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja (dalam Naway, 2017) . Sedangkan Locke dalam Luhtans (dalam Naway, 2017) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Sementara itu, menurut Luthans kepuasan

kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting (dalam Naway, 2017).

Apabila seseorang merasakan kepuasan kerja, ia akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal, Johan (2002). Kepuasan kerja merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka serta merupakan kunci dari kesuksesan bisnis. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja. Individu yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alicia Citra Lyana (2016) dengan judul penelitian Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Work-Family Conflict* pada Pegawai Negeri Wanita di Kemdikbud, dengan responden penelitian ini berjumlah 85 orang pegawai wanita di Ditjen Paud Dikmas. Dalam penelitian ini didapatkan hasil yaitu semakin tinggi komitmen organisasi seseorang semakin tinggi *work-family conflict*.

Berdasarkan pembahasan diatas maka peneliti ingin melihat bagaimana hubungan kepuasan kerja dan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya. Dimana guru perempuan yang sudah menikah memiliki tanggung jawab mengurus rumah tangga dan sebagai tenaga pengajar.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya dikarenakan permasalahan yang dialami oleh guru – guru yang mengharuskan tetap untuk menjalankan kedua tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga pengajar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini ada 2 yaitu secara teoritis dan secara praktis :

1. Manfaat teoritis

a. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengena hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya.

b. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* serta kontribusi terhadap Psikologi Industri dan Organisasi.

c. Bagi mahasiswa Psikologi UIN Ar-Raniry diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memecahkan masalah terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi masyarakat terutama perempuan yang telah menikah dan bekerja diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* serta melakukan upaya – upaya untuk meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.

b. Bagi tenaga pengajar penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk mengembangkan dan meningkatkan edukasi tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*.

c. Bagi Institusi/Universitas penelitian ini dapat memberikan informasi dan jika memungkinkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan sebagai upaya mengoptimalkan *work-family conflict* dikalangan karyawan/guru.

d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya

mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Terdapat beberapa kesamaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan peneliti sebelumnya diantaranya seperti: tema, bentuk penelitian, serta teori yang digunakan. Akan tetapi, tetap memiliki perbedaan seperti dalam mengambil sample, jumlah sample, dan tempat sample.

Penelitian yang dilakukan oleh Alicia Citra Lyana (2016) dengan judul penelitian Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Work-Family Conflict* pada Pegawai Negeri Wanita di Kemdikbud, dengan responden penelitian ini berjumlah 85 orang pegawai wanita di Ditjen Paud Dikmas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *work-family conflict* pada pegawai negeri wanita di Ditjen Paud Dikmas, yang berstatus menikah dan mempunyai anak. Metode penelitian ini adalah kuantitatif, menggunakan skala komitmen organisasi dan skala *work-family conflict*. Sehingga memperoleh hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,220 dengan taraf signifikansi 0,019 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu semakin tinggi komitmen organisasi seseorang semakin tinggi *work-family conflict*.

Salah satu penelitian yang menggunakan variabel *work-family conflict* dengan kepuasan kerja yaitu Hapsari (2015). Populasi dalam penelitian tersebut

adalah 40 orang karyawan dengan sampel karyawan minimal masa kerja 1 tahun dan sudah menikah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah dengan menggunakan pengambilan sampel non probability. Dari hasil penelitian tersebut memperoleh bahwa, motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prawitasari, Purwanto, & Yuwono (2007) dengan menggunakan variabel yang sama seperti peneliti yaitu variabel *work-family conflict*. Penelitian tersebut menggunakan 74 subjek karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa cabang Purbalingga yang memiliki peran jenis kelamin androgini. Memperoleh hasil menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja yang terlihat dari nilai-nilai r_{xy} sebesar -0.621 dengan $p < 0.01$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik antara keluarga pekerjaan maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dipersepsi oleh para karyawan atau sebaliknya.

Demikian, penelitian dilakukan oleh Astar & Sudibya (2018) menggunakan variabel yang sama seperti peneliti yaitu *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Menggunakan sampel sebanyak 100 orang SPG karena mereka cenderung mengalami *work-family conflict* dan stres kerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian pada SPG PT AMK Denpasar, didapatkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negative signifikan

terhadap kepuasan kerja, *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan stress kerja mampu mediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja dipertegas dalam penelitian Agustina (2008), Apri Yani, Sudibya, & Rahyuda (2016), Abbott, Ciere, & Iverson (1998), Zhao & Namasivayam (2012), dan Buonocore & Russo (2013) bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatkann absensi, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan turnover karyawan yang meningkat.

Penelitian dengan variabel yang sama seperti peneliti yaitu *work-family conflict*. Populasi subjek penelitian ini adalah karyawati bagian produksi PT.X yang telah menikah, memiliki anak, dan tidak memiliki asisten rumah tangga. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 67 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran gandadengan kepuasan kerja sebesar -0,274 dengan taraf signifikansi sebesar 0,045 ($p < 0,05$). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi & Hadi (2012) diperoleh hasil bahwa, hal ini menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada karyawati bagian produksi PT.X. Koefisien korelasi yang bertanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda, maka kepuasan kerja semakin

rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat diketahui beberapa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti diantaranya, peneliti melakukan penelitian di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya, penelitian ini melibatkan 49 orang guru perempuan yang sudah menikah. Selain itu teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *teknik purposive sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-family conflict*

1. Definisi *Work-family conflict*

Work-family conflict didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), merupakan suatu bentuk *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai.

Menurut Frone, Rusell, dan Cooper, menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh (dalam Giovanny dan Meily, 2013). Frone (dalam Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki dua bentuk yaitu konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga.

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal juga mengemukakan pendapatnya bahwa konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) terjadi akibat dari tidak meratanya pengelolaan antara pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga. Hal ini diyakini bahwa jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja

secara langsung dapat mengurangi jumlah waktu yang tersedia untuk kegiatan non-pekerjaan (rumah tangga) (dalam Ryan, Ku, & Emily Ma, 2009).

Menurut Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosentha, hal-hal yang bersifat interferensi seperti ini yang dapat menyebabkan stres dan tekanan pada seseorang juga berpengaruh bagi orang-orang di sekitarnya seperti pasangan, anak, dan rekan kerja (dalam Bolorizadeh, Tojari dan Zargar, 2013).

Berdasarkan uraian di atas penulis memilih teori Greenhaus dan Beutell (1985), bahwa *work-family conflict* merupakan suatu bentuk *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kenerja yang sesuai. Dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dialami oleh seseorang yang memiliki peran ganda dimana terjadi ketidakmeratanya antara pembagian waktu dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga.

2. Aspek - aspek *Work-family conflict*

Berdasarkan definisi dari Greenhaus dan Beutell (1985) terdapat 3 aspek dasar dari *work-family conflict*, yaitu :

a. Konflik karena waktu (*Time-Based Conflict*)

Aktivitas pada kedua peran tidak dapat diatur dengan baik, sehingga waktu yang di habiskan untuk satu peran lebih dominan dari peran lainnya.

Terdapat dua bentuk konflik karena waktu, yaitu :

1. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work-related sources of conflict*) adanya penggunaan waktu yang berlebihan untuk peran individu dalam pekerjaan seperti waktu lembur yang tinggi, jadwal kerja yang tidak fleksibel dan shift yang tidak teratur.

2. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) adanya tuntutan peran individu dalam keluarga sehingga waktu yang dihabiskan lebih banyak untuk aktivitas di dalam keluarga seperti terlalu banyak waktu yang digunakan untuk mengurus anak, mengurus pasangan dan keluarga besar.

b. Konflik karena ketegangan/tekanan (*Strain-Based Conflict*)

Ketegangan/tekanan yang dihasilkan oleh satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi persyaratan peran lain. Adanya bukti nyata, dari pekerjaan yang menyebabkan stres dapat menimbulkan gejala-gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk cepat marah. Munculnya ketegangan/tekanan ini menyebabkan individu merasa kesulitan untuk menjalankan tuntutan pada peran lain. Terdapat dua bentuk konflik karena ketegangan/tekanan, yaitu :

1. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work-related sources of conflict*) ketidaktepatan dan konflik yang didapatkan dalam pekerjaan dapat menyebabkan *work-family conflict*. Hal ini dapat memicu stres dalam pekerjaan misalnya tidak ada kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dijalani, ambiguitas peran dan kegiatan lintas batas/kegiatan diluar

kemampuan. Pada intinya pemicu *work-family conflict* dapat terjadi akibat stres yang muncul dari pekerjaan dan keikutsertaan yang tinggi pada salah satu peran dapat menimbulkan gejala ketegangan/tekanan.

2. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) konflik yang terjadi dalam keluarga peran ganda berhubungan dengan terjadinya *work-family conflict*. Misalnya seperti konflik dalam keluarga dan tidak adanya dukungan dari keluarga. Sehingga, dukungan dari pasangan menikah mampu menjaga keluarga dari kemungkinan terjadinya ketegangan dan *work-family conflict*.

c. Konflik karena perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Pertentangan pada individu dapat terjadi karena adanya perbedaan tingkah laku yang diberikan pada peran tertentu. Perilaku yang diperlukan dalam satu peran membuat sulit untuk memenuhi persyaratan peran lain. Ada dua bentuk konflik karena perilaku, yaitu :

1. Pekerjaan sebagai sumber konflik (*Work-related sources of conflict*) didunia kerja individu dituntut untuk berperan menjadi seorang yang mampu berfikir logis, memiliki agresivitas, dan jiwa berkuasa. Sama halnya seperti harapan untuk menjaga kerahasiaan dan objektivitas.

2. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) ketika dirumah individu berperan menjadi anggota keluarga sebagai ayah atau ibu, memiliki perasaan yang hangat dan emosional, juga menjaga dan

merawat anak dengan baik. Seperti halnya harapan untuk kehangatan dan keterbukaan.

Menurut Gutek, Searle, & Klepa (1991) *work-family conflict* memiliki dua arah, yaitu:

a. Konflik karena Pekerjaan yang Mengganggu Keluarga (*Conflict due to Work Interfering with Family, WIF*) *Work-family conflict* terjadi karena aktivitas pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga. Seperti, waktu kerja yang panjang membuat seseorang memiliki sedikit waktu untuk melaksanakan tugas rumah tangga.

b. Konflik karena Keluarga Mengganggu Pekerjaan (*Conflict due to Family Interfering with Work, FIW*) *Work-family conflict* terjadi karena aktivitas keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Seperti, permasalahan dalam keluarga membuat seseorang tidak berkonsentrasi ketika bekerja.

Dalam penelitian Carlson, Kacmar, & Williams, (2000) menyatakan bahwa terdapat 6 dimensi yang merepresentasikan *work-family conflict* dari penggabungan 3 aspek menurut Greenhaus & Beutell, (1985) dan 2 aspek menurut Gutek, Searle, & Klepa, (1991), antara lain:

- a. Waktu kerja mengganggu aktivitas keluarga (*Time-based work interference with family*),
- b. Waktu keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (*Time-based family interference with work*),

- c. Tekanan dalam pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga (*Strain-based work interference with family*),
- d. Tekanan dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (*Strain-based family interference with work*),
- e. Perilaku dari keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (*Behavior-based work interference with family*),
- f. Perilaku dari pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga (*Behavior-based work interference with work*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 dimensi yang mendasari terjadinya *work-family conflict* yaitu WIF dan FIW yang didasari 3 aspek utama yaitu konflik karena waktu, konflik karena ketegangan, dan konflik karena perilaku.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-family conflict*

Stoner dan Charles dalam (Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu :

- a. Tekanan waktu (*Time pressure*), semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. Besarnya dan dukungan keluarga (*Family size dan support*), semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

- c. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*), semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. Pernikahan dan kepuasan hidup (*Marital and life satisfaction*), ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. Besarnya perusahaan (*Size of firm*), yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi work-family conflict ada 5 yaitu : Tekanan waktu (*Time pressure*), Besarnya dan dukungan keluarga (*Family size dan support*), Kepuasan kerja (*Job satisfaction*), Pernikahan dan kepuasan hidup (*Material and life satisfaction*), dan Besarnya perusahaan (*Size of firm*).

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja telah menjadi masalah penting dalam suatu organisasi dan telah menjadi topik – topik penelitian oleh para ahli. Dengan banyaknya penelitian mengenai keputusan kerja mengakibatkan banyak pula pengertian tentang kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan reaksi afektif individu terhadap pekerjaan Rambo (dalam Haryono, 2001). Menurut Locke (1976) kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif atau

menyenangkan yang merupakan hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kemudian menurut Davis dan Newstrom (1989) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai yang menyenangkan (favorable) atau tidak menyenangkan (unfavorable) terhadap pekerjaan mereka. Ada perbedaan penting antara perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dua elemen sikap pegawai atau sikap umum suatu kelompok.

Menurut Spector, kepuasan kerja adalah variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaan dan berbagai aspek dari pekerjaan, yaitu perasaan mengenai apa yang disukai (kepuasan) atau yang tidak disukai (ketidakpuasan) terhadap pekerjaannya (dalam Naway, 2017). Bagi Nelson dan Quick, kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja (dalam Naway, 2017) . Sedangkan Locke dalam Luhtans (dalam Naway, 2017) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Sementara itu, menurut Luthans kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting (dalam Naway, 2017).

Definisi diatas menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang (karyawan) merasakan pekerjaannya. Variasi perasaan tersebut merupakan penilaian karyawan terhadap aspek – aspek kerja. Aspek kerja yang

berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah gaji, kondisi kerja, pemimpin, promosi, *job content* dan keselamatan kerja Wexley dan Yulk (1977). Hal ini berarti, hasil penilaian karyawan terhadap aspek – aspek tersebut akan mempengaruhi perasaannya.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis memilih menggunakan teori Locke dalam Luhtans (dalam Naway, 2017) kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Dan menurut Luhtans, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting (dalam Naway, 2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2. Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Naway, 2017) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja, yakni:

(1) Kerja itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab.

(2) Upah, yakni jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai di mana ini dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi.

(3) Peluang promosi, yaitu peluang bagi kemajuan dalam organisasi.

(4) Pengawasan, yaitu kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku.

(5) Mitra Kerja, yakni sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan aspek – aspek kepuasan kerja yaitu : Kerja itu sendiri, Upah, Peluang promosi, Pengawasan, dan Mitra kerja.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg & Baron (2003) mengelompokkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Personal

Faktor personal adalah faktor yang ada dalam diri karyawan, dengan kata lain faktor personal adalah perbedaan – perbedaan individu

yang ada pada diri karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja Landy (1995) dalam Greenberg & Baron (2003). Faktor interpersonal meliputi: Demografis, demografis yang dimaksud disini adalah karakteristik pada karyawan yang mencakup usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasional adalah faktor – faktor yang berada dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang individu. Yang dimaksud faktor – faktor organisasional adalah tugas dalam pekerjaan, sistem penggajian, promosi, pengakuan verbal, kondisi lingkungan kerja, desentralisasi kekuasaan, supervisi, rekan kerja, kebijakan organisasi dan bawahan.

Sementara menurut Hodgetts, mengidentifikasi enam faktor yang dapat dipertimbangkan dalam usaha menentukan sebab - sebab kepuasan kerja, (dalam Naway, 2017) yaitu:

(a) Upah dan Tunjangan

Arti penting dari imbalan yang sepadan merupakan faktor yang dipertimbangkan di sini. Orang hanya bisa menambahkan kebijakan promosi dan tindakan yang menyangkut pembayaran yang layak.

(b) Promosi

Tingkat kepuasan akan tergantung pada diterimanya sistem yang berlaku, apakah sistem ini berdasarkan jasa atau senioritas, atau apapun perpaduan dari keduanya.

(c) Pekerjaan

Yang mencakup: (1) berbagai keahlian – sejauh mana pekerjaan memungkinkan pekerja menggunakan sejumlah keahlian dan kemampuan berbeda dalam melaksanakan kewajibannya, (2) kepentingan dan tantangan yang berasal dari pekerjaan, dan (3) tidak adanya kekaburan peran – betapa jelas individu memahami pekerjaan.

(d) Kepemimpinan

Ada dukungan kepemimpinan partisipatif atau berpusat pada orang sebagai determinan kepuasan kerja.

(e) Kelompok kerja

Rekan-rekan pendukung dan kerja dalam kelompok yang baik bermanfaat dengan tidak memungkinkan kekecewaan kerja muncul.

(f) Kondisi kerja.

Bila kondisi kerja baik, nyaman dan aman, tampaknya memadai untuk kepuasan kerja yang sesuai, meskipun tidak selalu memiliki kepuasan kerja tinggi. Situasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja akan lebih suram jika kondisi kerja buruk.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Faktor personal dan Faktor organisasional (upah dan tunjangan, promosi, kepemimpinan, kelompok kerja, dan kondisi kerja).

C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* merupakan suatu bentuk *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Menurut Frone, Rusell, dan Cooper, menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh (dalam Giovanni dan Meily, 2013). Frone dalam (Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki dua bentuk yaitu konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga.

Faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* salah satunya merupakan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan oleh guru atau karyawan semakin sedikit, Stoner dan Charles (dalam Suharmono dan Natalia, 2015). Jam kerja yang tinggi dan

beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas – aktivitas keluarga.

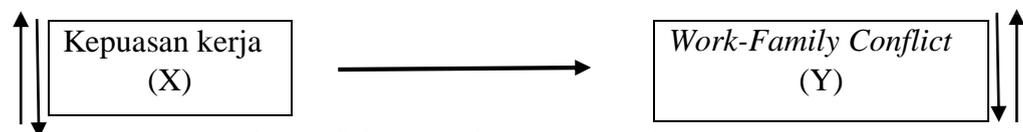
Konflik peran yang dialami oleh seorang karyawan akan berakibat negatif terhadap kinerjanya karena karyawan tersebut lebih banyak mencurahkan energinya untuk mengatasi konflik peran tersebut dari pada mencurahkan perhatiannya pada bagaimana menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik (Singh, 2008). Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengambil keputusan untuk berhenti bekerja. Jadi, semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Soeharto, mengenai konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis, didapati bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan/WFC dengan kepuasan kerja (dalam Yuliana dan Yuniasanti, 2013). Penelitian lain juga memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kossek dan Ozeki (dalam Agustina, 2008) bahwa semua dimensi *work-family conflict* mengurangi beberapa bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja.

Hal diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi & Hadi (2012) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. Koefisien korelasi yang bertanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda (WFC), maka semakin rendah kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas tampak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dimana semakin tinggi *work-family conflict* (konflik peran ganda) yang dirasakan oleh guru perempuan maka semakin rendah pula kepuasan dalam bekerja.

Agar lebih jelas, hubungan kepuasan kerja dan *work-family conflict* dapat dilihat pada kerangka konseptual gambar 2.1 berikut :



Bagan 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka konseptual diatas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *work-family conflict* pada guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *work-family conflict* . Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di bahas peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Hermawan (2017) pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data serta menggunakan metode pengujian statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengujian hipotesis penelitian, sebelumnya akan dilakukan pengidentifikasian variabel-variabel yang diambil dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi yang ditunjukkan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Wahidmurni, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel terikat (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel bebas (Y) : *Work-family conflict*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap mengenai perasaan seseorang terhadap pekerjaan, hubungan antara rekan kerja dan atasan, serta pekerjaan itu sendiri. Menurut Spector, kepuasan kerja adalah variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaan dan berbagai aspek dari pekerjaan, yaitu perasaan mengenai apa yang disukai (kepuasan) atau yang tidak disukai (ketidakpuasan) terhadap pekerjaannya (dalam Naway, 2017). Bagi Nelson dan Quick, kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja (dalam Naway, 2017) .

2. *Work-family conflict*

Work-family conflict merupakan permasalahan yang dialami oleh seseorang yang memiliki peran ganda dimana terjadi ketidakmeratanya antara pembagian waktu dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), merupakan suatu bentuk *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan objek penelitian pada sebuah wilayah yang telah di tentukan (Harinaldi, 2005). Pada penelitian ini

populasi yang digunakan adalah seluruh guru perempuan yang telah menikah di SMPN 1 Aceh Barat Daya dengan jumlah sebanyak 49 guru perempuan. Data ini diperoleh peneliti dari bagian tata usaha di SMPN 1 Aceh Barat Daya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 49 guru perempuan yang telah menikah di SMPN 1 Aceh Barat Daya (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat kriteria untuk menjadi subjek yaitu :

1. Subjek merupakan guru perempuan di SMPN 1 Aceh Barat Daya,
2. Sudah menikah,
3. Bersedia menjadi subjek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam

penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah menggunakan *skala Work-Family Conflict* dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dengan skala perilaku Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Naway, 2017) Setiap skala yang dibagikan terdiri dari dua jenis yaitu *favorable* dan *unfavorable*. *Faforebel* merupakan pernyataan yang mendukung variabel yang akan diukur sedangkan *unfavoreebel* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel yang akan diukur (Azwar, 2012). Jawaban di dalam skala menggunakan empat kategori tanpa menggunakan jawaban ragu-ragu.

Skala yang dipakai merupakan skala *likert* yang dikembangkan oleh Rensis Likert (1932), angket atau skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket menggunakan skala bertingkat. Skala bertingkat dalam angket ini menggunakan modifikasi skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2016) dalam angket ini disediakan 4 alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Empat skala pilihan terkadang juga digunakan untuk kuesioner skala *likert* yang memaksa responden memilih salah satu kutup karena pilihan “netral” tidak tersedia. Selain pilihan dengan 5 (lima) skala biasanya

terkadang digunakan 7 (tujuh) atau 9 (sembilan) tingkat. Skala *likert* ada kalanya menghilangkan tengah-tengah kutup setuju dan juga tidak setuju, yaitu “netral”. Dalam hal ini responden dipaksa untuk masuk ke kutup setuju atau tidak setuju. Pertanyaan demikian dimaksudkan agar responden berpendapat yang tidak bersikap netral atau tidak berpendapat.

SA	: Strongly Agree	= SS	: Sangat Sesuai
A	: Agree	= S	: Sesuai
DA	: Disagree	= TS	: Tidak Sesuai
SDA	: Strongly Disagree	= STS	: Sangat Tidak Sesuai

Menurut Sutrisno Hadi (1991), modifikasi dalam skala *likert* ditujukan untuk menghilangkan kelemahan yang terdapat dalam 5 tingkat, dengan beberapa alasan seperti yang dijelaskan dibawah ini:

“Modifikasi skala *likert* meniadakan kategori jawaban tengah berdasarkan tiga alasan: pertama kategori *Undiciden* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa saja diartikan netral, setuju yang ganda arti (multi interpretable) ini tentu saja tidak dapat didalamkan dalam satu instrument. Kedua, tersedianya jawaban tengah menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central cendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atasa arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau kea rah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijaring para responden”.

Skor skala aitem *favorebel* bernilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan skor aitem *unfavorebel* adalah bernilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS),

skor 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), skor 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.1

Skor Aitem Skala Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Naway, 2017), sebagai berikut :

- (1) Kerja itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab.
- (2) Upah, yakni jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai di mana ini dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi.
- (3) Peluang promosi, yaitu peluang bagi kemajuan dalam organisasi.
- (4) Pengawasan, yaitu kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku.

(5) Mitra Kerja, yakni sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu.

Tabel 3.2

Blue Print Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Pekerjaan itu sendiri	3,9,11	12,20,4	6	30%
2.	Upah	17,13	10,18	4	20%
3.	Peluang promosi	5	2	2	10%
4.	Pengawasan	19,15	14,8	4	20%
5.	Mitra kerja	1,7	6,16	4	20%
Total		10	10	20	100%

b. Skala *Work-Family Conflict*

Skala *Work-Family Conflict* dalam penelitian ini disusun sendiri oleh penelitian berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) seperti berikut :

a) Konflik karena waktu (*Time-Based Conflict*)

Aktivitas pada kedua peran tidak dapat diatur dengan baik, sehingga waktu yang di habiskan untuk satu peran lebih dominan dari peran lainnya. Terdapat dua bentuk konflik karena waktu, yaitu :

1. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work-related sources of conflict*) adanya penggunaan waktu yang berlebihan untuk peran individu dalam pekerjaan

seperti waktu lembur yang tinggi, jadwal kerja yang tidak fleksibel dan shift yang tidak teratur.

2. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) adanya tuntutan peran individu dalam keluarga sehingga waktu yang di habiskan lebih banyak untuk aktivitas di dalam keluarga seperti terlalu banyak waktu yang digunakan untuk mengurus anak, mengurus pasangan dan keluarga besar.

b) Konflik karena ketegangan/tekanan (*Strain-Based Conflict*)

Ketegangan/tekanan yang dihasilkan oleh satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi persyaratan peran lain. Adanya bukti nyata, dari pekerjaan yang menyebabkan stres dapat menimbulkan gejala-gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk cepat marah. Munculnya ketegangan/tekanan ini menyebabkan individu merasa kesulitan untuk menjalankan tuntutan pada peran lain. Terdapat dua bentuk konflik karena ketegangan/tekanan, yaitu :

1. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work-related sources of conflict*) ketidaktepatan dan konflik yang didapatkan dalam pekerjaan dapat menyebabkan *work-family conflict*. Hal ini dapat memicu stres dalam pekerjaan misalnya tidak ada kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dijalani, ambiguitas peran dan kegiatan lintas batas/kegiatan diluar kemampuan. Pada intinya pemicu *work-family conflict* dapat terjadi akibat stres yang muncul dari pekerjaan dan keikutsertaan yang tinggi pada salah satu peran dapat menimbulkan gejala ketegangan/tekanan.

2. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) konflik yang terjadi dalam keluarga peran ganda berhubungan dengan terjadinya *work-family conflict*. Misalnya seperti konflik dalam keluarga dan tidak adanya dukungan dari keluarga. Sehingga, dukungan dari pasangan menikah mampu menjaga keluarga dari kemungkinan terjadinya ketegangan dan *work-family conflict*.

c) Konflik karena perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Pertentangan pada individu dapat terjadi karena adanya perbedaan tingkah laku yang diberikan pada peran tertentu. Perilaku yang diperlukan dalam satu peran membuat sulit untuk memenuhi persyaratan peran lain. Ada dua bentuk konflik karena perilaku, yaitu :

1. Pekerjaan sebagai sumber konflik (*Work-related sources of conflict*) di dunia kerja individu dituntut untuk berperan menjadi seorang yang mampu berfikir logis, memiliki agresivitas, dan jiwa berkuasa. Sama halnya seperti harapan untuk menjaga kerahasiaan dan objektivitas.

2. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) ketika di rumah individu berperan menjadi anggota keluarga sebagai ayah atau ibu, memiliki perasaan yang hangat dan emosional, juga menjaga dan merawat anak dengan baik. Seperti halnya harapan untuk kehangatan dan keterbukaan.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Work-Family Conflict

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Konflik karena waktu	1,9,20,21,2,14	25,26,11,22	10	31,25%
2.	Konflik karena ketegangan/tekanan	13,23,27,29,32,5,31,30	19,24,28,4,12,8	14	43,75%
3.	Konflik karena perilaku	6,7,18	17,15,3,10,16	8	25%
Total		17	15	32	100%

2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Validitas menunjukkan pada fungsi pengukuran suatu tes. Validitas melihat sejauh mana kecermatan alat ukur dan ketepatan alat ukur untuk melakukan fungsi pengukurannya (Periantalo, 2015). Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian isi skala oleh *expert review* (Azwar, 2016). Untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer* dengan kualifikasi telah lulus strata (S2) dan memiliki keahlian dibidang psikologi. Tujuannya adalah untuk melihat skala yang telah disusun sudah sesuai dengan konstruk psikologis yang diukur.

Komputasi validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *CVR (Content Validity Ratio)*, yang diperoleh dari hasil penilaian

sekelompok ahli yang disebut *SME (Subject Matter Expert)*. *SME* diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur Suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan $CVR = 0,00$ berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017). Adapun statistic *CVR* dirumuskan sebagai berikut :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem “esensial”
 n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

3. Uji Daya Beda

Sebelum melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Pengujian daya beda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Person.

Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan :

i = Skor aitem
 x = Skor skala
 n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

4. Uji Reliabilitas

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan:

s_{y1}^2 dan s_{y2}^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

s_x^2 = Varian skor X

B. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

1. Uji Asumsi

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji prasyarat meliputi uji normalitas dan homogenitas (Priyatno, 2016). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu secara nonparametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dari program SPSS. Kaidah yang digunakan apabila $p > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya, jika $p < 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat. Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linieritas hubungan. Gunawan (2016) menyatakan bahwa uji linieritas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel

membentuk garis lurus linier. Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linieritas dengan variabel terikat (Hanief & Himawanto, 2017). Uji linieritas pada SPSS digunakan uji linieritas lajur *F deviation from linierity*, dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan jika menggunakan *test for linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05 (Priyatno 2011).

2. Uji Hipotesis

Setelah semua asumsi normalitas dan linieritas terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis yaitu dengan jalan memeriksa batas penerimaan-penolakan taraf signifikansi statistik dari koefisien jalur yang dihasilkan (Sugiyono, 2017). Menurut Periantalo (2016) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan computer program SPSS *version 22.00 for Windows*. Adapun rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy}	= Koefisien korelasi variabel X dan Y
Σxy	= Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
Σx	= Jumlah skor skala variabel X
Σy	= Jumlah skor skala variabel Y
N	= Banyak Subjek



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya sebanyak 49 guru dengan jumlah sampel 49. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 Juni 2021 sampai tanggal 30 Juni 2021. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel berjenis kelamin perempuan berjumlah 49 orang (100%). Dapat dikatakan bahwa sampel dalam penelitian ini semua berjenis kelamin perempuan, sebagaimana pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	49	100%
	Jumlah	49	100%

b. Subjek Berdasarkan Status

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel berdasarkan status sudah menikah berjumlah 49 orang (100%). Dapat dikatakan bahwa sampel dalam penelitian ini semua sudah menikah, sebagaimana pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Status

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Status	Menikah	49	100%
	Jumlah	49	100%

c. Subjek Berdasarkan Lama Berkerja

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel berdasarkan lama berkerja dibawah 1 tahun berjumlah 0 orang (0%) dan 1-5 tahun sebanyak 13 orang (26,5%), diatas 5 tahun sebanyak 36 orang (73,4%). Dapat dikatakan bahwa sampel dalam penelitian ini mendominasi berkerja diatas 5 tahun, sebagaimana pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Data Demografi Subjek Penelitian Lama Berkerja

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Lama Berkerja	Dibawah 1 Tahun	0	0%
	1-5 Tahun	13	26,5%
	Diatas 5 Tahun	36	73,4%
Jumlah		49	100%

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu di bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Selanjutnya peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut ke SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya.

2. Pelaksanaan Validasi

Pelaksanaan validasi skala penelitian dilakukan saat ujian komprehensif pada hari 10 Juni 2021 tepat setelah diadakannya seminar proposal. Ujian komprehensif dilakukan *via online* melalui aplikasi *zoom meeting*.

a. Hasil Validasi Alat Ukur

Validasi penelitian ini menggunakan komputasi *conten validity ratio* skala *work family conflict* dan skala kepuasan kerja yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah di susun akan dinilai oleh dua orang *expert judgment*. Hasil *CVR* dapat dilihat pada tabel 4.4 dan 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.4

Koefisien CVR Servant Skala WFC

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	17	1
2	1	18	1
3	1	19	1

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
4	1	20	1
5	1	21	1
6	1	22	1
7	1	23	1
8	1	24	1
9	1	25	1
10	1	26	1
11	1	27	1
12	1	28	1
13	1	29	1
14	1	30	1
15	1	31	1
16	1	32	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala *WFC* menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Tabel 4.5

Koefisien CVR Servant Skala Kepuasan Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	9	1	17	1
2	1	10	1	18	1
3	1	11	1	19	1
4	1	12	1	20	1
5	1	13	1		
6	1	14	1		
7	1	15	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada kepuasan kerja menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil Analisis Daya Beda Item Alat Ukur Dan Reliabilitas

Setelah memperoleh hasil, semua data tersebut dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu dan selanjutnya IBM SPSS Statistics versi 22.00. Hasil analisis daya beda aitem pada skala WFC dan Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 dan 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.6

Koefisien Daya Beda Item Skala WFC

No	Rix	No	Rix
1	0,338	17	0,127
2	0,178	18	0,476
3	0,215	19	0,360
4	0,151	20	0,477
5	0,279	21	0,646
6	0,309	22	0,242
7	0,131	23	0,488
8	0,018	24	0,489
9	0,270	25	0,193
10	0,148	26	0,320
11	0,491	27	0,287
12	0,233	28	0,225
13	0,546	29	0,320
14	0,498	30	0,590
15	0,339	31	0,255
16	0,459	32	0,207

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dari 32 aitem koefisiensi dibawah 0,25 diperoleh 20 aitem yang terpilih dan 12 aitem yang tidak terpilih (2, 3, 4, 7, 8, 10, 12, 17, 22, 25, 28, 32). Selanjutnya 20 aitem terpilih dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem dan reliabilitas di atas, maka peneliti memaparkan blue print terakhir dari skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7
Blue Print Akhir WFC

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Konflik karena waktu	1, 9, 20, 21, 14	26, 11	7	35%
2.	Konflik karena ketegangan/tekanan	13, 23, 27, 29, 5, 31, 30	19, 24	9	45%
3.	Konflik perilaku karena	6, 18	16, 15	4	20%
Total		14	6	20	100%

Tabel 4.8
Koefisien Daya Beda Item Skala Kepuasan Kerja

No	<i>Rix</i>	No	<i>Rix</i>
1	0,370	11	0,218
2	0,167	12	0,249
3	0,231	13	0,212
4	0,178	14	0,193
5	0,094	15	0,273
6	0,156	16	0,515
7	0,412	17	0,535
8	0,189	18	0,289
9	0,464	19	0,037
10	0,657	20	0,500

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dari 20 aitem diperoleh 9 aitem yang terpilih dan 11 aitem yang tidak terpilih (2,3,4,5,6,8,11,12,13,14,19). Selanjutnya 9 aitem terpilih dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem, maka peneliti memaparkan blue print terakhir dari skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9
Blue Print Akhir Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Pekerjaan itu sendiri	9	20	2	22,222%
2.	Upah	17	10,18	3	33,333%
3.	Pengawasan	15		1	11,111%
4.	Mitra kerja	1,7	16	3	33,333%
	Total	5	4	9	100%

a. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur

Hasil uji reliabilitas pada skala *WFC* diperoleh nilai $\alpha = 0,659$ selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah $\alpha = 0,980$. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja diperoleh nilai $\alpha = 0,640$ selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah $\alpha = 0,932$.

3. Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) di mana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis

dan berefisien tinggi (Azwar, 2009). Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini menggunakan skala offline yang dibagikan langsung ke guru-guru. Setelah masa pengumpulan data selesai dan terkumpul 49 sampel dari jumlah total sampel 49 sampel yang dibutuhkan. Peneliti kemudian menskoring dan menganalisis data dengan bantuan program SPSS versi 22.00.

B. Hasil Penelitian

1. Data Deskriptif (Kategorisasi)

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala *WFC*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variable *WFC*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Data WFC

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>WFC</i>	80	20	50	10	90	57	73,5	5,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.10 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 20, maksimal 80, nilai rerata 50, dan standar deviasi 10. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 90, maksimal 57, nilai rerata 73,5 dan standar deviasi 5,5. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorian pada skala *WFC*.

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :
 X = Rentang butir pernyataan
 M = Mean (rata rata)
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala adalah sebagaimana tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Kategorisasi WFC

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 68$	9	18,3%
Sedang	$68 \leq X < 78,5$	32	65,3%
Tinggi	$79 \leq X$	8	16,7%
Jumlah		49	100%

Hasil kategorisasi *WFC* pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya di atas menunjukkan bahwa guru memiliki *WFC* pada kategori rendah yaitu sebanyak 9 orang (18,3%), sedangkan sisanya kategori sedang yaitu sebanyak 32 orang (65,3%), dan kategori tinggi sebanyak 8 orang (16,7%).

b. Skala Kepuasan Kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel kepuasan kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Data Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>WFC</i>	36	9	22,5	4,5	72	51	61,5	20,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.12 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 9, maksimal 36, nilai rerata 22,5, dan standar deviasi 4,5. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 51, maksimal 72, nilai rerata 61,5 dan standar deviasi 20,5. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala kepuasan kerja.

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan
 M = Mean (rata rata)
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala adalah sebagaimana tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 21$	0	0%
Sedang	$21 \leq X < 122,5$	49	100%
Tinggi	$123 \leq X$	0	0%
Jumlah		49	100%

Hasil kategorisasi kepuasan kerja pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya di atas menunjukkan bahwa guru memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah yaitu sebanyak 0 orang (0%), sedangkan sisanya kategori sedang yaitu sebanyak 49 orang (100%), dan kategori tinggi sebanyak 0 orang (0%).

2. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan *korelasi product moment* dengan kaidah

apabila signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan normal, sebaliknya jika signifikansi di bawah $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal dengan menggunakan rumus *kolmogrov-smirnov*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	P
<i>WFC</i>	0,526	0,945
Kepuasan Kerja	0,782	0,574

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas sebaran diperoleh nilai signifikansi *WFC* yaitu $0,945 < 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan nilai signifikansi kepuasan kerja diperoleh $0,574 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

b. Uji linearitas hubungan

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variable *x* dan *y* yaitu *WFC* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variable bebas dan variable terikat adalah jika $p > 0,05$ maka hubungannya linier dan sebaliknya jika $p > 0,05$ maka hubungannya tidak linier.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	<i>F Deviation of Linierity</i>	P
<i>WFC</i> dengan Penyesalan Pasca Kepuasan Kerja	1,452	0,182

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 24.00, diperoleh *deviation from linearity* dengan $F=1,452$ dengan $p = 0,182$ ($p>0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Kepuasan Kerja dengan variable *WFC*.

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukann dengan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Hal ini dikarenakan kedua variabel penelitian berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara *WFC* dengan kepuasan kerja pada Guru SMP 1 Aceh Barat Daya. Dan hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	<i>Person Correlation Product Moment</i>	P
Kepuasan Kerja dengan <i>WFC</i>	-0,513	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) = -0,513 yang kepuasan kerja dengan *WFC*. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *WFC* yang dimiliki guru SMP 1 Aceh Barat Daya, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *WFC* yang

dimiliki guru SMP 1 Aceh Barat Daya.

Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $\rho = 0,00$ ($\rho < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan WFC yang artinya hipotesis penelitian diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17
Analisis Measure of Association

	r^2
Kepuasan Kerja dengan WFC	0,263

Berdasarkan tabel 4.17 di atas *measure of association* diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variable $R^2 = 0,263$ yang artinya terdapat 26,3 % pengaruh kepuasan kerja terhadap WFC pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya, sementara 73,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Artinya, kepuasan kerja tidak menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi perilaku *WFC*, namun ada faktor-faktor lain seperti faktor budaya, faktor sosial dan lainnya.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan *Work Family Conflict* Pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya. Setelah dilakukan

uji korelasi *product moment* dari Pearson, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar $(r) = -0.513$ dengan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0$), hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan *Work Family Conflict* yang berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *Work Family Conflict* yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi WFC yang dimiliki guru.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa Hasil kategorisasi WFC pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya di atas menunjukkan bahwa guru memiliki WFC pada kategori rendah yaitu sebanyak 9 orang (18,0%), sedangkan sisanya kategori sedang yaitu sebanyak 32 orang (64,0%), dan kategori tinggi sebanyak 8 orang (98,0%). Artinya guru SMP 1 Aceh Barat Daya WFC tergolong sedang. Sementara Hasil kategorisasi kepuasan kerja pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya di atas menunjukkan bahwa guru memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah yaitu sebanyak 0 orang (0%), sedangkan sisanya kategori sedang yaitu sebanyak 49 orang (100%), dan kategori tinggi sebanyak 0 orang (0%). Artinya guru SMP 1 Aceh Barat Daya Kepuasan Kerja nya tergolong sedang.

Selanjutnya hasil *measure of association* penelitian ini memperoleh bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variable $R^2 = 0,263$ yang artinya terdapat 26,3 % pengaruh kepuasan kerja terhadap WFC pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya, sementara 73,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Artinya, kepuasan kerja tidak menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi

perilaku *WFC*, namun ada faktor-faktor lain seperti faktor budaya, faktor sosial dan lainnya.

Menurut Soeharto, mengenai konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis, didapati bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan/*WFC* dengan kepuasan kerja (dalam Yuliana dan Yuniasanti, 2013). Penelitian lain juga memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kossek dan Ozeki (dalam Agustina, 2008) bahwa semua dimensi *work-family conflict* mengurangi beberapa bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja.

Hal diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi & Hadi (2012) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. Koefisien korelasi yang bertanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda (*WFC*), maka semakin rendah kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *WFC* diperoleh dengan nilai $F=1,452$ dengan $p = 0,182$ ($p>0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Kepuasan Kerja dengan variable *WFC*

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu kepuasan kerja dan *WFC*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *WFC* yang dimiliki guru, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *WFC* yang dimiliki guru.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan ke dalam angka *persentase* yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi. Penyebaran skala juga dilakukan secara *offline* hal ini membuat peneliti harus datang setiap hari ke sekolah karena jam kerja guru yang berbeda- beda dikarenakan pembatasan kegiatan yang membuat mereka berkerja secara WFH (*Work from home*) dan WFO (*Work from office*).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi $r = -0.513$ dengan $p = 0,00$ dan $r\ squared = 0,263$ (26,3%) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *work family conflict* pada guru SMP 1 Aceh Barat Daya. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *WFC* yang dimiliki, guru semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *WFC* yang dimiliki guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel yang serupa adalah :

1. Bagi Subjek Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadikan guru lebih meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mengontrol *WFC* agar tidak terjadi konflik peran. Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman guru SMP 1 Aceh Barat Daya dalam memahami *WFC* dalam arti guru dapat membedakan mana tugas dirumah dan tugas di sekolah, sehingga menjadi acuan dalam hidup untuk dapat mengatur peran serta kewajiban dan menyesuaikan perilaku terhadap lingkungan sekitar.

2. Bagi Lembaga/Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi *feedback* lanjutan untuk lembaga/sekolah agar lebih memperhatikan kepuasan kerja tenaga pendidik/guru di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya agar dapat meminimalisir terjadinya konflik peran ganda (*work-family conflict*).

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang kepuasan kerja dan *WFC* sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian.

Daftar Pustaka

- Abbott, J., Ciere, H. D., & Iverson, R. D. (1998). Costing Turnover: Implications of Work/ Family Conflict at Management Level . *Asia Pacific Journal of Human resources*, pp. 25-43.
- Agustina, L. (2008). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik : Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 7 (2), pp. 100-116.
- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Saukat, Z., & Usman, A. (2010). Effect os motivational factors on employees job satisfaction:A case study of university of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5(3) pp.70-80.
- Alycia, C. L. (2016). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Work-Family Conflict pada Pegawai Negeri Wanita di Kemdikbud. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 9(1).
- Amaliya, R. (2015). A Literature Review Work Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors related to both variable. *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*, pp. 978-979.
- Apri Yani, N. W., Sudibya, I. G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5(3), pp. 629-658.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astari, M., & Sudibya, A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 7(7) pp. 1895-1926.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Ann. Rev. Social*, Vol. 12 pp. 67–92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>.

- Bolloorizadeh, P., Tojari, F., & Zargar, T. (2013). Work-Family Conflict Among Female Head Coaches in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 84 pp. 1403–1410.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenadamedia.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing The Effects of Work–Family Conflict On Job Satisfaction: The Kind of Commitment Matters. *Human resource Management Journal*, Vol. 23(1) pp. 91–108.
- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review Of Work–Family Conflict And Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67(2) pp. 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56(2) pp. 249–276.
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 12(2) pp. 121-132.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. Eight edition, Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations :Understanding and Managing The Human Side of Work*. 8 ed. Australia: Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Greenhaus, H. J., & Beutell, J. N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management review*, Vol. 10 pp. 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Expectations For Family-Work Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76(4) pp. 560–568.
- Hanief, Y., & Himawanto, W. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepulish.
- Hapsari, M. R. (2015). Kontribusi Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, Vol. 8(2).
- Harinaldi. (2005). *Prinsip-prinsip Statistik Untuk Teknik dan Sains*. Jakarta: Erlangga.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business Unit-level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87(2) pp. 268-279.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 65 pp. 1102-1106.
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, pp. 6-30.
- Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The Effects of Work Family Conflict, Emotional Exhaustion and Intrinsic Motivation On Job Outcomes of Frontline Employees. *International Journal Of Bank Marketing*, Vol. 24(3) pp. 173-193.
- Laksmi, N. A., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.1(2).
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation Of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81(4) pp. 400-410.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Prawitasari, K. A., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2007). Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berperan Jenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala*, Vol. 9 pp. 1-13.
- Priyatno. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rantika, & Sunjoyo, R. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 4(2) pp. 28-43.

- Roboth, J. Y. (2015). Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kineja Wanita Peran Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3(1) pp. 33- 46.
- Ryan, B., Ku, M. C., & Emily Ma, J. (2009). Role Conflict , Role Ambiguity and Work-Family Conflict Among University Foodservice Managers. *International CHRIE Conference-Referred Track*, pp. 1-8.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setyowati, T. L. (2013). Work Family Conflict Pada Perempuan Bekerja. (*Studi Kasus: Dosen Perempuan di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*).
- Spector, P. E. (1996). Industrial and organizational psychology. *Research and practice*, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction : Application, Assesment, Causes, and Consuquences. Thousand Oaks,. *California: Sage Publications*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharmono, & Natalia, P. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, Vol. 4(2) pp. 1-13.
- Zhao, X. R., & Namasivayam, K. (2012). The Relationship Of Chronic Regulatory Focus To Work–Family Conflict and Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31(2), pp. 458-467.

DATA DIRI RESPONDEN

Nama (inisial) :

Jenis Kelamin :

Status :

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan tentang diri anda. Anda akan diberikan 4 pilihan jawaban diantaranya sebagai berikut:

Keterangan

SS =Sangat Sesuai

TS =Tidak Sesuai

S =Sesuai

STS =Sangat Tidak Sesuai

Dibawah ini ada beberapa pernyataan yang mungkin berhubungan diri Anda yang seorang perempuan yang telah menikah namun tetap bekerja sebagai tenaga pendidik atau seorang guru. Anda dapat diminta untuk memberikan tanda centang (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan diri Anda yang seorang perempuan yang telah menikah namun tetap bekerja sebagai tenaga pendidik atau guru. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu anda diminta untuk menjawab dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya. Jawaban anda bersifat pribadi dan tidak akan mempengaruhi nilai apapun.

Contoh pengisian:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat bahagia hari ini		✓		

Skala 1 Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa soft skill yang saya miliki di instansi tempat saya bekerja sangat bagus				
2.	Saya merasakan ditempat kerja tidak memperhatikan kemajuan organisasi karyawan				
3.	Saya merasa senang dengan apa yang saya kerjakan sebagai seorang guru				
4.	Terkadang saya merasa lelah dengan apa yang saya kerjakan				
5.	Institusi tempat saya berkerja sangat memperhatikan karyawan untuk kemajuan				
6.	Seharus nya instansi tempat saya bekerja membuat pelatihan untuk karyawan nya				
7.	Di ruangan tempat saya berkerja guru-gurunya saling mendukung dan membantu satu sama lain				
8.	Saya merasa tindakan saya tidak didukung dengan rekan kerja				
9.	Saya merasakan adanya perkembangan ilmu dalam diri saya selama mengajar				
10.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
11.	Saya senantiasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan				
12.	Terkadang apa yang saya kerjakan di saya merasa tidak nyaman				
13.	Saya merasa bersyukur dengan upah yang saya terima tanpa membandingkan upah dengan rekan kerja yang lain				
14.	Saya merasa risih ketika apa yang saya kerjakan selalu tidak diterima oleh rekan kerja				
15.	Instansi tempat saya berkerja sering mengadakan kegiatan-kegiatan guna mendukung karyawan nya				
16.	Saya merasa rekan kerja saya tidak membantu apa yang saya lakukan				

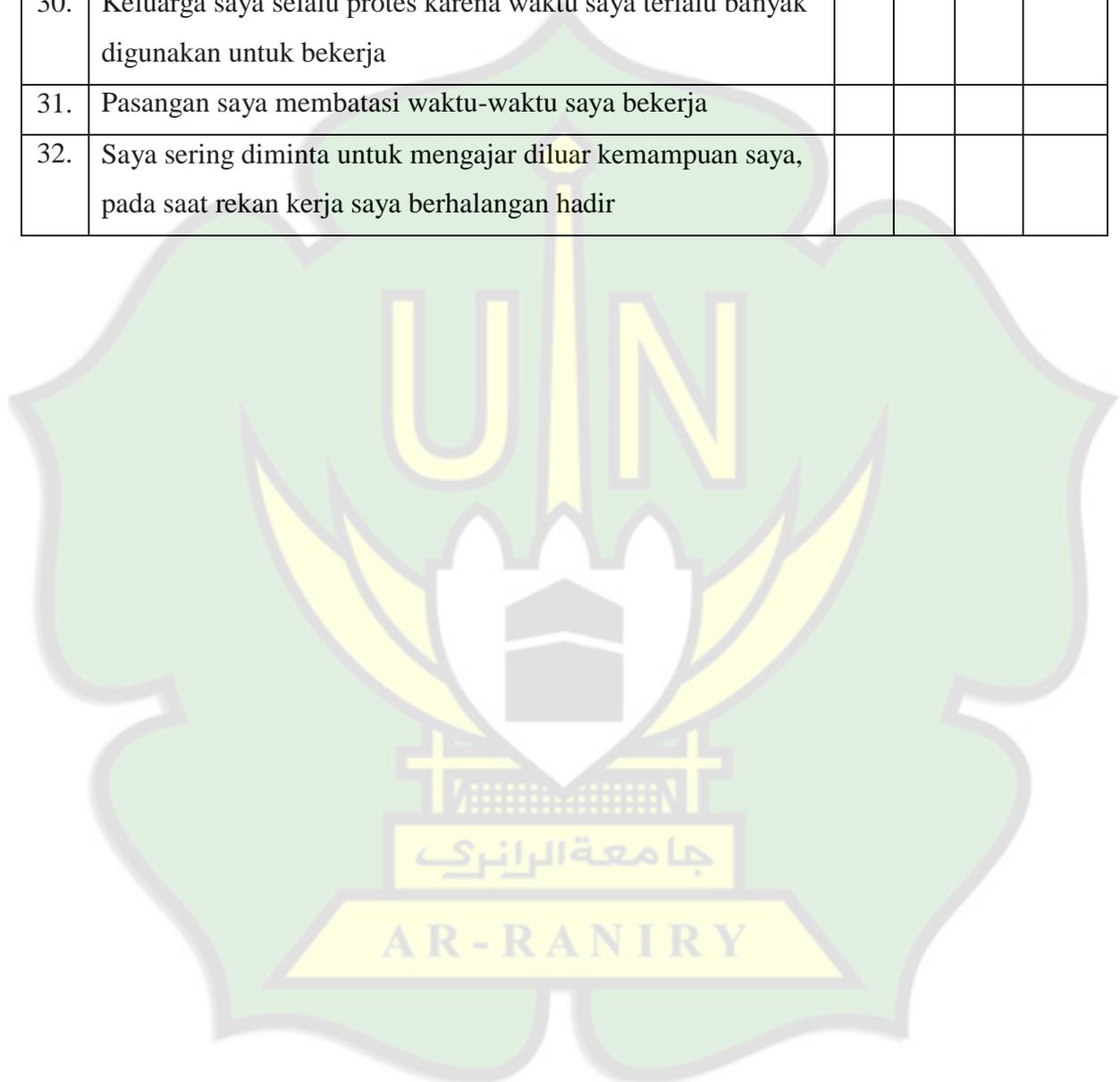
17.	Saya merasa senang bekerja di SMP ini karena upah yang saya terima sesuai				
18.	Saya merasa kecewa ketika guru lain menerima gaji diatas saya				
19.	Saya sangat senang ketika atasan saya memperhatikan apa yang saya kerjakan				
20.	Ketika saya menjadi seorang guru, sampai saat ini saya tidak merasakan perkembangan				

Skala 2 *Work-Family Conflict*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering sekali lembur dikantor ketika pekerjaan saya belum selesai				
2.	Jadwal kerja yang kurang fleksibel membuat saya jarang menghadiri tugas-tugas keluarga dirumah				
3.	Saya mampu bekerja dengan nyaman walaupun pasangan sedang sakit dirumah				
4.	Saya merasa tetap didukung keluarga meskipun pekerjaan yang saya lakukan cukup menyita waktu				
5.	Saya kerap bimbang karena keluarga tampak kurang suka ketika saya sibuk bekerja				
6.	Saya tidak dapat berfikir logis sehingga saat ada permasalahan dikantor terbawa sampai kerumah				
7.	Saya sulit mengontrol emosi ketika dirumah saat memiliki masalah dengan pekerjaan				
8.	Setelah pulang bekerja saya kerap berkumpul dengan keluarga dirumah				
9.	Karena harus bekerja lembur, saya jarang berkumpul dengan keluarga				
10.	Sebisa mungkin saya akan melakukan yang terbaik ditempat kerja saya				
11.	Saya mengundur jadwal pekerjaan untuk <i>quality time</i> bersama keluarga				

12.	Saya dapat berbagi tugas dan kewajiban dirumah dengan pasangan				
13.	Konflik dengan rekan dikantor sering membuat saya mudah marah dirumah				
14.	Saya terlalu fokus dengan pekerjaan sehingga tidak ada waktu untuk keluarga				
15.	Waktu yang saya habiskan untuk bekerja seimbang dengan waktu yang saya habiskan bersama keluarga				
16.	Walaupun saya memiliki masalah ditempat kerja saya tidak akan membawa kerumah				
17.	Saya tetap mempunyai waktu untuk bermain dengan anak – anak ditengah kesibukan saya dengan pekerjaan				
18.	Beberapa urusan keluarga atau keperluan rumah tangga tidak tertangani, karena saya sibuk dengan pekerjaan				
19.	Aktivitas saya dengan keluarga tetap berjalan seperti biasa meskipun saya sedang mengalami konflik dengan rekan dikantor				
20.	Pekerjaan saya membuat saya kurang memiliki waktu bersama keluarga				
21.	Saya jarang memiliki waktu bersama keluarga karena lelah bekerja				
22.	Saya selalu menyempatkan diri untuk berlibur bersama keluarga				
23.	Konflik dengan rekan dikantor sering membuat saya mudah marah dirumah				
24.	Saya terkadang merasa kecewa ketika gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
25.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan kantor ketika sedang berada dikantor				
26.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan kantor sebelum jadwal <i>deadline</i>				
27.	Pekerjaan yang sedang saya jalani bukan <i>passion</i> saya				

28.	Saya merasa bingung jika mengajar mata pelajaran diluar kemampuan saya				
29.	Saya merasa kecewa ketika rekan-rekan kerja tidak mendukung saya				
30.	Keluarga saya selalu protes karena waktu saya terlalu banyak digunakan untuk bekerja				
31.	Pasangan saya membatasi waktu-waktu saya bekerja				
32.	Saya sering diminta untuk mengajar diluar kemampuan saya, pada saat rekan kerja saya berhalangan hadir				

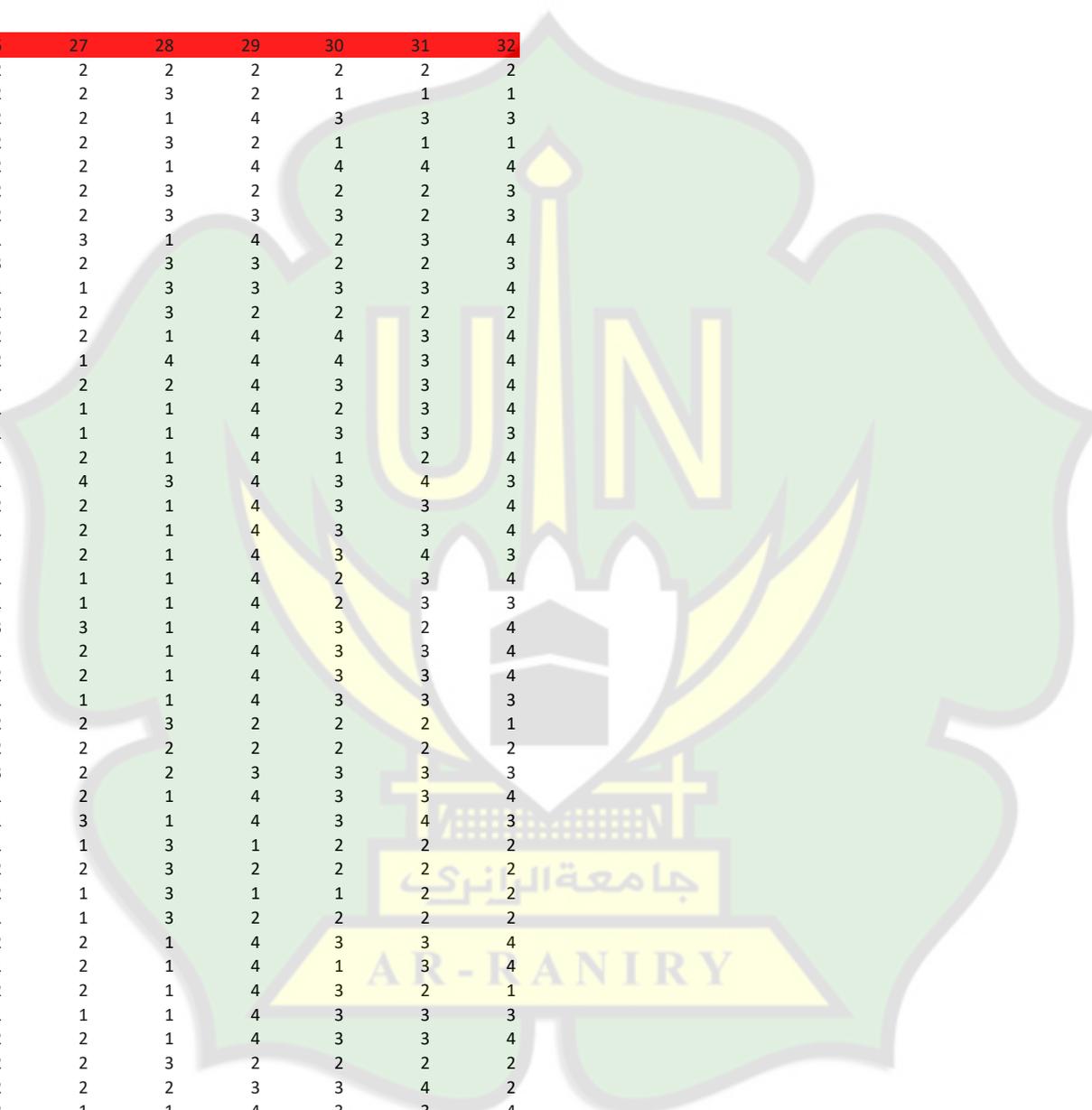


No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	
3	4	3	3	1	3	3	4	1	3	1	2	1	4	3	1	2	1	3	1	4	3	1	3	1	4	2	2	1	4	3	3	3	
4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	
5	4	3	4	2	3	4	4	2	3	1	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	1	2	2	1	4	4	4	4	
6	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	
7	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3
8	4	3	4	4	2	2	3	3	4	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	4	2	3	4	
9	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
10	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	
11	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	
12	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	1	4	4	3	4	
13	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	1	4	4	4	3	4	
14	4	2	3	1	2	3	2	3	2	1	4	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	4	3	3	4	
15	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	4	2	3	4	
16	4	3	3	1	3	2	3	4	2	1	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3	
17	1	3	2	1	2	4	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	4	2	1	2	1	4	1	2	4	
18	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	4	3	2	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	4	3	4	3	
19	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	4	3	3	4	
20	3	3	2	1	4	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	4	3	3	4	
21	3	3	2	3	1	4	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	4	3	4	3	
22	4	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	4	2	3	4	
23	4	3	3	1	3	2	3	4	2	1	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	
24	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	4	3	2	4	
25	4	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	1	4	3	3	4	
26	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	4	3	3	4	
27	4	3	3	1	3	2	3	4	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3	
28	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1
29	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	
31	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	4	3	3	4	
32	4	2	4	1	3	3	3	2	1	4	4	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	4	3	4	3	
33	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	3	1	2	2	2	
34	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
35	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2	
36	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	
37	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	1	4	3	3	4	
38	1	3	2	1	2	4	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	4	1	3	4	
39	4	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	1	4	3	2	1	
40	4	3	3	1	3	2	3	4	2	1	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3	
41	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	1	4	3	3	4	
42	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
43	3	3	3	2	4	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2	2
44	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	1	1	4	3	3	4	
45	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	1	4	3	3	4	
46	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	4	3	
47	3	3	3	2	4	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2	2
48	4	2	3	1	2	3	2	3	2	1	4	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	4	3	3	4	
49	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	4	3	3	4	

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	1	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3
3	4	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4	3
4	3	1	4	4	4	2	4	3	3	2	3	1	2	3	4	2	2	3	3	3
5	4	2	4	2	3	1	4	2	4	3	4	2	4	1	3	3	4	3	4	3
6	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
7	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
8	4	2	3	1	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3
9	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3
10	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	1	3	2	4	2	4	2
11	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4
12	3	2	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	3	2	3	3	4	3
13	3	2	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	3	2	3	3	4	3
14	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4
15	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	2	4	1	4	2	4	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4	3
17	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4
18	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4
19	3	2	4	3	4	1	4	4	4	1	4	1	4	2	4	1	3	3	4	2
20	3	2	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	3	3	4	2
21	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	4	1	3	2	4	2	4	3
22	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	2	4	1	4	2	4	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	3
24	4	3	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4
25	4	3	3	2	4	1	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3
26	3	3	3	3	4	1	4	2	3	2	4	2	4	1	4	2	3	3	4	2
27	4	3	4	2	4	1	4	2	4	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4	3
28	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
29	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
30	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2
31	4	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	2
32	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	3
33	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
34	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
35	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
36	4	2	4	3	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
37	3	2	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	3	3	4	2
38	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4
39	4	1	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	4	3
40	4	4	4	2	4	1	4	2	4	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	2
41	3	2	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	3	2	3	3	4	3
42	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
43	3	4	4	2	4	1	4	4	4	2	4	2	3	1	4	1	3	3	4	4
44	3	2	4	3	4	1	1	3	4	1	4	1	4	1	3	2	3	3	4	3
45	3	2	4	3	4	1	1	3	4	1	4	1	4	1	3	2	3	3	4	3
46	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4
47	3	4	4	2	4	1	4	4	4	2	4	2	3	1	4	1	3	3	4	4
48	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4
49	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
3	4	3	3	1	3	3	4	1	3	1	2	1	4	3	1	2	1	3	1	4	3
4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
5	4	3	4	2	3	4	4	2	3	1	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3
6	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
7	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
8	4	3	4	4	2	2	3	3	4	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
9	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
10	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
11	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2
12	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
13	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
14	4	2	3	1	2	3	2	3	2	1	4	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2
15	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2
16	4	3	3	1	3	2	3	4	2	1	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
17	1	3	2	1	2	4	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2
18	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	4	3	2	1	2	1	3	3	1	3
19	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
20	3	3	2	1	4	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
21	3	3	2	3	1	4	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2
22	4	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2
23	4	3	3	1	3	2	3	4	2	1	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
24	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3
25	4	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3
26	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
27	4	3	3	1	3	2	3	4	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
28	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
29	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3
31	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2
32	4	2	4	1	3	3	3	2	1	4	4	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3
33	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
34	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2
35	2	2	4	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
36	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2
37	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
38	1	3	2	1	2	4	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2
39	4	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3
40	4	3	3	1	3	2	3	4	2	1	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
41	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
42	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	3	2	4	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	2
44	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
45	3	3	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
46	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3
47	3	3	3	2	4	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	2
48	4	2	3	1	2	3	2	3	2	1	4	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2
49	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1
1	3	1	4	2	2	1	4	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1
2	4	2	1	2	2	1	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3
1	2	1	1	1	3	1	4	2	3	4
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4
2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2
1	3	1	2	2	2	1	4	4	3	4
1	3	1	2	2	1	4	4	4	3	4
1	3	2	1	1	2	2	4	3	3	4
1	3	3	1	1	1	1	4	2	3	4
1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3
1	3	4	2	1	2	1	4	1	2	4
2	3	2	2	1	4	3	4	3	4	3
2	3	1	2	2	2	1	4	3	3	4
1	2	2	2	1	2	1	4	3	3	4
1	3	1	1	1	2	1	4	3	4	3
1	2	1	1	1	1	1	4	2	3	4
1	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3
2	1	3	2	3	3	1	4	3	2	4
1	3	1	1	1	2	1	4	3	3	4
2	3	2	1	2	2	1	4	3	3	4
1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
1	2	3	1	1	2	1	4	3	3	4
1	3	1	3	1	3	1	4	3	4	3
1	1	4	1	1	1	3	1	2	2	2
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
1	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2
2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2
1	3	1	2	2	2	1	4	3	3	4
1	3	3	2	1	2	1	4	1	3	4
1	3	2	2	2	2	1	4	3	2	1
1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3
1	3	1	2	2	2	1	4	3	3	4
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
1	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2
1	3	1	2	2	1	1	4	3	3	4
1	3	2	3	2	2	1	4	3	4	3
1	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2
1	3	2	1	1	2	2	4	3	3	4
1	2	3	1	1	2	1	4	3	3	4



LAMPIRAN

Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Kepuasan Kerja Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.06	22.475	.370	.617
VAR00002	59.00	22.542	.167	.638
VAR00003	57.84	23.306	.231	.630
VAR00004	58.96	25.248	-.178	.673
VAR00005	57.98	23.645	.094	.642
VAR00006	60.00	25.083	-.156	.668
VAR00007	58.10	20.385	.412	.600
VAR00008	58.57	22.917	.189	.633
VAR00009	57.82	22.403	.464	.612
VAR00010	59.10	18.344	.657	.554
VAR00011	57.71	23.625	.218	.633
VAR00012	59.18	21.486	.249	.627
VAR00013	57.88	22.860	.212	.630
VAR00014	59.82	25.445	-.193	.698
VAR00015	58.08	22.785	.273	.625
VAR00016	58.88	19.110	.515	.579
VAR00017	58.10	21.094	.535	.594
VAR00018	58.47	22.546	.289	.623

VAR00019	57.86	24.458	-.037	.651
VAR00020	58.45	20.836	.500	.594

Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Kepuasan Kerja Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	27.30	161.806	-.468	.958
KK07	27.22	140.461	.557	.935
KK09	26.90	136.214	.896	.926
KK10	28.14	125.674	.859	.920
KK15	27.04	117.549	.925	.913
KK16	27.80	109.388	.925	.912
KK17	27.02	110.469	.956	.910
KK18	27.36	107.786	.933	.912
KK20	27.30	101.357	.947	.913

Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem WFC Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.1633	40.931	.338	.638
VAR00002	70.4490	43.753	.178	.653
VAR00003	70.3878	46.659	-.215	.680
VAR00004	71.5102	46.130	-.151	.677
VAR00005	70.3878	41.534	.279	.643
VAR00006	70.5102	42.088	.309	.643
VAR00007	70.7755	43.511	.131	.656
VAR00008	70.3673	44.529	.018	.666
VAR00009	71.0204	42.895	.270	.647
VAR00010	71.8367	43.723	.148	.655
VAR00011	70.3061	50.134	-.491	.709
VAR00012	71.3265	42.599	.233	.648
VAR00013	70.6327	39.362	.546	.619
VAR00014	71.0204	41.854	.498	.635
VAR00015	71.4490	41.586	.339	.639
VAR00016	70.7755	40.636	.459	.630
VAR00017	71.3061	43.675	.127	.656
VAR00018	70.6122	40.617	.476	.629
VAR00019	71.2245	41.636	.360	.638
VAR00020	70.7143	41.333	.477	.633
VAR00021	70.7551	40.897	.646	.626
VAR00022	71.7143	43.042	.242	.649
VAR00023	70.6735	40.308	.488	.627
VAR00024	71.1020	50.969	-.489	.720
VAR00025	71.4286	42.917	.193	.651

VAR00026	71.5102	42.338	.320	.643
VAR00027	71.2857	42.542	.287	.645
VAR00028	71.3673	47.237	-.225	.695
VAR00029	69.7959	40.457	.320	.638
VAR00030	70.5714	39.000	.590	.615
VAR00031	70.3878	42.159	.255	.646
VAR00032	70.0612	41.559	.207	.651

Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem WFC Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFC01	51.22	1975.440	.267	.984
WFC05	51.34	1923.004	.409	.982
WFC06	51.44	1910.007	.628	.981
WFC09	51.88	1869.414	.874	.980
WFC11	51.14	1859.715	.776	.980
WFC13	51.42	1821.514	.922	.979
WFC14	51.78	1808.420	.969	.978
WFC15	52.18	1792.804	.932	.978
WFC16	51.50	1786.459	.952	.978
WFC18	51.30	1763.357	.972	.978
WFC19	51.88	1747.904	.960	.977

WFC20	51.36	1740.439	.980	.977
WFC21	51.38	1727.506	.992	.977
WFC23	51.26	1703.911	.983	.977
WFC24	51.66	1698.719	.920	.978
WFC26	52.02	1663.653	.980	.977
WFC27	51.78	1654.379	.982	.977
WFC29	50.28	1644.573	.976	.978
WFC30	51.02	1624.306	.990	.978
WFC31	50.82	1617.008	.985	.978

Uji Normalitas Sebaran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KK	WFC
N		49	49
Normal Parameters ^a	Mean	61.57	73.14
	Std. Deviation	4.950	6.724
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.075
	Positive	.112	.072
	Negative	-.096	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.782	.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.574	.945
a. Test distribution is Normal.			

Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WFC * KK Between Groups (Combined)	1255.583	17	73.858	2.504	.013
Linearity	570.375	1	570.375	19.337	.000
Deviation from Linearity	685.208	16	42.826	1.452	.182
Within Groups	914.417	31	29.497		
Total	2170.000	48			

Uji Hipotesis

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WFC * KK	-.513	.263	.761	.579

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-827/Un.08/FPsi/Kp.00.4/06/2021

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2020/2021
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 4 Januari 2021.
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 28 Juni 2021.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Dr. Safriyah, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Fajran Zain, S.Ag., MA Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Elfira Caramoy
NIM/Prodi : 170901148 / Psikologi
Judul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Work-Family Conflict* pada Guru Perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Juni 2021 M
17 Zulqaidah 1442 H



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 772/un.08/fpsi/kp.07.5/06/2021
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Kepala SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ELFIRA CARAMOY / 170901148**
Semester/Jurusan : VIII / Psikologi
Alamat sekarang : Ie masen kayee adang

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Work-Family Conflict pada Guru Perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 18 Juni 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 25 Juni 2021

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

SMP NEGERI 1 BLANGPIDIE

Jalan Iskandar Muda No. 77 Blangpidie Telp / Fax (0659) 91028

DAFTAR : NAMA-NAMA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAHAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

KEADAAN Mei 2021

NO	NAMA	NIP	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	L/P	PANGKAT	GOL/ RUANG	Jabatan / Tempat Bekerja Terakhir	TMT CPNS	TMT PTK Terakhir	Pendidikan Disaat Diangkat Menjadi CPNS	Mapel Sertifikasi	Sertifikasi (Status)	Sertifikasi (Tahun)	No Sertifikasi Pendidik	Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK)	Nomor Registrasi Guru (NRG)	Nomor Karpeg	JABATAN FUNGSIONAL/ STRUKTURAL	ALAMAT
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	MUHAMMAD WAHYU, S.Pd	19750822 200701 1 004	Langsa	22/08/2018	L	PEMBINA	IV/a	KEPSEK	02/01/2007	01/04/2017	S.1 / B. ARAB	PAI	Sudah	2009	090812702009	8154753655200023	022338942001	N. 379329	Fungsional	Ds.Meudang Ara Kec. Blangpidie
2	Dra. JALILAH A. GANI	19620731 198603 2 002	Abdya	23/05/1968	P	PEMBINA TK.I	IV/b	Guru	01/03/1986	01/04/2015	D.III / PAI	PAI	Sudah	2008	90060710394	6063740641300033	022788377002	E. 391612	Fungsional	Ds.Glp.Payong Kec. Blangpidie
3	AJA SUMARNI, S.Pd	19641005 198412 2 001	Labuhan Haji	05/10/1984	P	PEMBINA TK.I	IV/b	Guru	01/12/1984	01/04/2016	D.III / PKN	PKN	Sudah	2011	101115405348	8337742644300073	111541540007	D. 302406	Fungsional	Ds.Glp.Payong Kec. Blangpidie
4	MARDIAH, S.Pd	19620308 198412 2 001	A. Selatan	08/03/1962	P	PEMBINA TK.I	IV/b	Guru	01/12/1984	01/04/2016	D.II / IPA	IPA	Sudah	2011	11061708710234	0640740642300042	110971507007	E. 007520	Fungsional	Ds.Guhang Kec. Blangpidie
5	MARLAINA, S.Pd	19610413 198403 2 001	B. Aceh	13/04/1961	P	PEMBINA TK.I	IV/b	Guru	01/03/1984	01/04/2016	D.II / B.INGGRIS	B. Inggris	Sudah	2011	101115705367	3745739641300032	111571945003	D. 145230	Fungsional	Ds.Meudang Ara Kec. Blangpidie
6	SARKINA, S.Pd	19621024 198412 2 002	P.Kerambil	24/10/1962	P	PEMBINA TK.I	IV/b	Guru	01/12/1984	01/04/2016	D.II / PKN	PKN	Sudah	2011	101115405346	6456740641300032	111541490006	D. 426556	Fungsional	Ds. Ladang Kec. Susoh
7	JUMAIYAH, S.Pd	19630519 198412 2 003	Aceh Selatan	19/05/1963	P	PEMBINA TK.I	IV/b	Guru	01/12/1984	01/04/2009	S.1 / B.INDO	B. Indonesia	Sudah	2010	041015603418	9851741642300042	102187382016	E.135722	Fungsional	Ds. Gadang Kec. Susoh
8	MUHIIBUDDIN, S.Pd	19710428 199303 1 003	Aceh Selatan	26/04/1971	L	PEMBINA TK.I	IV/b	Guru	01/12/1994	-	S.1 / B.INDO	B. Indonesia	Sudah	2008	010908700779	1758749650200012	085827063002	G.023294	Fungsional	Ds.Glp. Payong Kec. Blangpidie
9	ROSMERI, S.Pd	19641116 198412 2 001	M. Ara	18/11/1964	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/02/1983	01/10/2012	S.1 / PS.GEO	IPS	Sudah	2010	10061710010071	1433737640300023	111001156007	C.0985430	Fungsional	Ds.Keude Siblah Kec. Blangpidie
10	HASANAH UMAR, S.Ag	19621231 198603 2 052	Glp.Manje.A.Utara	31/12/1962	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/03/1986	01/04/2006	D.III / PAI	PAI	Sudah	2009	90912702915	6433740640300062	022790877009	E. 419493	Fungsional	Ds.Kuta Tinggi Kec. Blangpidie
11	ERMAWATI, SH	19630129 198403 2 001	Susoh	29/01/1963	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/03/1984	01/04/2007	S.1 / ILMU HUKUM	PKN	Sudah	2008	010808404243	9461741642300032	086124055828	D. 393754	Fungsional	Ds.Palak Hilir Kec. Susoh
12	EFFI AIDAH, S.Pd	19650604 198901 2 001	Kp.Tengah	04/08/1965	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/01/1989	01/10/1990	D.II / MAT	Matematika	Sudah	2011	101118005378	7936743644300072	111801529010	E. 878681	Fungsional	Ds. Tengah Kec. Susoh
13	NURLISNA, S.Pd	19620419 198412 2 002	Blangpidie	19/04/1962	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/12/1984	01/04/2008	D.II / PKN	PKN	Sudah	2011	1011218001682	1360756659300013	12100118005	M. 093860	Fungsional	Ds.Kuta Tuha Kec. Blangpidie
14	SULASRI, M.SPd	19781028 200504 2 002	Blangpidie	28/10/1978	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/04/2005	01/04/2015	S.1 / MAT	Matematika	Sudah	2012	1011218001682	1360756659300013	12100118005	M. 093860	Fungsional	Ds.Kuta Tuha Kec. Blangpidie
15	RAIHANAH, ST	19801020 200604 2 031	ACEH SELATAN	20/10/1980	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/04/2006	01/04/2016	S.1 / TEKNIK KIMIA	IPA	Sudah	2013	1011309711839	0352758659300053	130971422002	M. 093903	Fungsional	Ds.Glp.Payong Kec. Blangpidie
16	SEMINARSIH, S.Pd	19770531 200501 2 008	Balai Pungut	31/05/1977	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/01/2005	01/04/2017	S.1 / B.INGGRIS	B. Inggris	Sudah	2008	050709003514	5863755657300002	076328080001	M. 131666	Fungsional	Ds.Padang BaruKec. Susoh
17	SRI HERAWATI, S.Pd	19750810 200504 2 001	Aceh Selatan	10/08/1975	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/04/2005	01/04/2017	S.1 / KES	Seni Budaya	Sudah	2013	101132171919	4340753654300023	132171558001	N. 119796	Fungsional	Ds.Pasar Kota Bahagia Kec. Kuala Batee
18	HASLINDA, S.Ag	19710417 200604 2 006	Aceh Utara	17/04/1971	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/04/2006	01/04/2017	S.1 / IPA	IPA	Sudah	2011	101109705335	7746749651300102	110971638010	N. 120595	Fungsional	Ds.Baharu Kec. Blangpidie
19	SAUMI, S.Pd	19680821 200604 2 001	Padang Hilir	21/08/1968	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/04/2006	01/04/2017	S.1 / B. INGGRIS	B. Inggris	Sudah	2013	13061715710134	8153746648300053	131571175001	N. 061429	Fungsional	Ds. Pd Hilir Kec. Susoh
20	GUSTI EKAWATI, S.Pd	19781028 200604 2 011	Kp. Gadang	28/10/1978	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/04/2006	10/04/2016	S.1 / TATA BOGA	PKKTATA BOGA	Sudah	2012	1061222702014	8153746648300053	122271493002	M. 061431	Fungsional	Kp. Gadang Kec. Susoh
21	NILA KESUMA, S.Pd	19650901 200604 2 001	Kedai Siblah	01/09/1965	P	PEMBINA	IV/a	Guru	01/04/2006	01/10/2013	S.1 / B.INDO	B. Indonesia	Sudah	2013	1011315611891	1233743644300053	131561449001	N. 124622	Fungsional	Ds.Kedai Siblah Kec. Blangpidie
22	ROSLINA, S.Pd	19680606 200212 2 003	Blangpidie	06/06/1968	P	PENATA TK.I	III/d	Guru	01/12/2002	01/04/2016	D.III / B.INGGRIS	B. Inggris	Sudah	2012	1011215701643	3938746648300122	121571587004	L. 102359	Fungsional	Ds.Guhang Kec. Blangpidie
23	ARMAINI, S.Pd	19661209 198602 2 001	T. Meuduro	09/12/1966	P	PENATA TK.I	III/d	Adm	01/02/1986	01/10/2017	SMP	-	-	-	6541744646200013	-	E. 354706	Pelaksana	Ds.Meudang Ara Kec. Blangpidie	
24	AMRIZAL, S.Pd	19680818 200504 1 001	T.Tuan	18/08/1968	L	PENATA TK.I	III/d	Guru	01/04/2005	01/10/2013	D.III / PENJASKES	Penjaskes	Sudah	2016	1011522000891	5150746649200063	152201196597	N. 093899	Fungsional	Ds.Kuta Tuha Kec. Blangpidie
25	ZULIA, S.Pd	19841020 200904 2 011	Kuta Tinggi	20/10/1984	P	PENATA TK.I	III/d	Guru	01/04/2009	01/04/2015	S.1 / MAT	-	Belum	-	7352762664300053	-	P. 413194	Fungsional	Ds.Kuta Tinggi Kec. Blangpidie	
26	FEBRINA ROZI, S.Pd	19860209 200904 2 005	Manggeng	09/02/1986	P	PENATA TK.I	III/d	Guru	01/04/2009	01/04/2015	S.1 / MAT	-	Belum	-	7541764665210102	-	P. 413008	Fungsional	Ds.Glp.Payong Kec. Blangpidie	
27	TUTI KHAIRANI, S.Pd	19801201 200904 2 006	T. Meuduro	01/12/1980	P	PENATA	III/c	Guru	01/04/2009	01/04/2015	S.1 / BIMPEN	-	Belum	-	6533758659300063	-	P. 413009	Fungsional	Ds.Kuta Tuha Kec. Blangpidie	
28	INDRA SYAHPUTRA, S.Pd	19771111 200604 1 012	Keude Siblah	11/11/1977	L	PENATA TK.I	III/d	Guru	01/04/2006	01/04/2013	S.1 / PPKN	-	Belum	-	4443755660200002	-	N. 124650	Fungsional	Ds.Lamkuta Kec. Blangpidie	
29	RAIHAN, S.Pd	19830620 200604 2 002	Padang Baru	20/06/1983	P	PENATA	III/c	Guru	01/04/2006	01/10/2015	D.III / PENJASKES	-	Belum	-	8962761661300002	-	M. 331734	Fungsional	Ds. Pawoh Kec. Susoh	
30	RIZALUL GHAIBI LUBIS, S.Pd	199209182020121007	Aceh Tengah	18/09/1992	L	AHLI PERTAMA	III/a	Guru	01/12/2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Fungsional	Ds.Kepala Bandar Kec. Susoh
31	DAH SAFALENA, S.Pd	19680525 200504 2 001	Aceh Tenggara	25/05/1968	P	PENATA TK.I	III/d	Guru	01/04/2005	01/04/2016	D.III / FISIKA	IPA	Sudah	2011	101109705333	0857746647300032	110971264008	M. 207384	Fungsional	Ds.Kuta Tinggi Kec. Blangpidie
32	YENNI YULIAN	19791008 200801 2 001	Kuta Tuha	08/10/1979	P	PENGATUR TK.I	II/d	Adm	01/01/2008	01/04/2016	SMU / IPS	-	-	-	6340757658300033	-	N. 490254	Pelaksana	Ds.Pantai Perak Kec. Susoh	
33	FITRI AGUSNITA, S.Pd	19820814 201212 2 004	Kuta Tuha	14/08/1982	P	Penata Muda	III/a	Adm	01/12/2012	-	SMU / IPS	-	-	-	-	-	A.06004357	Pelaksana	Ds.Kuta Tuha Kec. Blangpidie	

Blangpidie, 02 Juni 2021

Kepala Sekolah,

Muhammad Wahyu, S.Pd

NIP. 19750822 200701 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 1 BLANGPIDIE

Jalan Iskandar Muda No.77 Blangpidie Telp/Fax (0659) 91028

DAFTAR NAMA - NAMA GURU KONTRAK/BAKTI
PADA SMP NEGERI 1 BLANGPIDIE

NO	NAMA	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK)	PENDIDIKAN PADA SAAT PERTAMA BERTUGAS	JURUSAN PADA SAAT PERTAMA BERTUGAS	PENDIDIKAN SAAT SEKARANG	JURUSAN SAAT SEKARANG	JABATAN	ALAMAT TEMPAT TINGGAL (GAMPONG, KEC, KAB)	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	SRI GUSRANI, AS.S.Pd.I	Kepala Bandar	15/08/1987	P	11477656686130193	S.1	MATEMATIKA	S.1	MATEMATIKA	GURU	Ds. Kepala Bandar Kec.Susoh Kab. Abdya	Kontrak
2	WIRDA, S.Pd	Mala le	01/05/1988	P	6833766667130232	S.1	B. INGGRIS	S.1	B. INGGRIS	GURU	Ds. Glp.Payong Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Kontrak
3	FATIMAH AZZAHRA, S.Pd	P. Brandan	22/8/1995	P		S.1	PEND. EKONOMI	S.1	PEND. EKONOMI	GURU	Ds. K1 Tuha Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Kontrak
4	MASWATI, S.Pd	Arun Tunggal	24/3/1986	P		S.1	B. INDONESIA	S.1	B. INDONESIA	GURU	Ds. Glp.Payong Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Kontrak
5	HERLIANA, S.Pd	Desa Baharu	24/06/1988	P		S.1	B. INGGRIS	S.1	B. INGGRIS	GURU	Ds. Kula Tuha Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Kontrak
6	WARDAH, S.Pd	Panton Pawoh	23/10/1989	P		S.1	PAI	S.1	PAI	GURU	Pulau Kayu Kec. Susoh Kab. Abdya	Kontrak
7	EIFARA, Md	Mala le	24/04/1971	P	8756749651300092	D.III	IPS MANAJEMEN	D.III	IPS MANAJEMEN	GURU	Ds. Kula Tuha Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
8	ERMA MULIANA, S.Pd I	Glp. Payong	04/06/1984	P	2936762664220002	S.1	PAI	S.1	PAI	GURU	Ds. Glp.Payong Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
9	ERLIS SUKMA, S.Pd	Mala le	07/05/1986	P		S.1	IPS EKONOMI	S.1	IPS EKONOMI	GURU	Ds. Mala le Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
10	ZULFA MUZAHRONA	Kula Tuha	24/12/1992	P		S.1	B. INDONESIA	S.1	B. INDONESIA	GURU	Ds. Kula Tuha Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
11	INDRA MAWAR	Aceh Barat	04/10/1991	P		S.1	IPA BIOLOGI	S.1	IPA BIOLOGI	GURU	Ds. Sikabu Kec.Kuala Batee Kab. Abdya	Bhakti
12	INTAN MAYA SARI, S.Pd	Medan	25/05/1993	P		S.1	B. INGGRIS	S.1	B. INGGRIS	GURU	Ds. Tangah Rawa Kec. Susoh Kab. Abdya	Bhakti
13	SABRI, S.Pd	Lhung Asan	10/02/1987	L		S.1	PENJASKES	S.1	PENJASKES	GURU	Ds. Lhung Asan Kec. Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
14	IKHSAN, S.Pd	Keude Siblah	06/03/1987	L		S.1	PENJASKES	S.1	PENJASKES	GURU	Ds. Keude Siblah Kec. Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
15	ANA YUSRA, S.Pd	Labuhan Tarok	05/02/1989	P		S.1	B. INDONESIA	S.1	B. INDONESIA	GURU	Ds. Meudang Ara Kec.Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
16	MAFRAWI, S.Pd	Sikabu	04/09/1992	L		S.1	B. INGGRIS	S.1	B. INGGRIS	GURU	Ds. Sikabu Kec. Kuala Batee Kab. Abdya	Bhakti
17	RAHMA DESITA, S.Pd	Ps. Kota Bahagia	21/01/1987	P	6453765666220012	S.1	IPA-FISIKA	S.1	IPA-FISIKA	GURU	Ds. Pasar Kec. Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
18	M. HUSNI, S.Pd	Seunaloh	20/07/1992	L		S.1	IPA-BIOLOGI	S.1	IPA-BIOLOGI	GURU	Ds. Seunaloh Kec. Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
19	FARA YATUL RAISA, S.Pd	Meudang Ara	28/03/1993	P		S.1	B. INGGRIS	S.1	B. INGGRIS	GURU	Ds. Seunaloh Kec. Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
20	DINA RAMAYANI, S.Pd	Desa Ladang	27/06/1995	P		S.1	B. INDONESIA	S.1	B. INDONESIA	GURU	Ds. Ladang Kec. Susoh Kab. Abdya	Bhakti
21	ERMAYANTI, S.Pd	Gunong Cut	12/02/1978	P		S.1	PENJASKES	S.1	PENJASKES	GURU	Ds. Pasar Kec. Blangpidie Kab. Abdya	Bhakti
22	RIKA AMILA DESTA, S.Pd	Banda Aceh	28/12/1992	P		S.1	B. INGGRIS	S.1	B. INGGRIS	GURU	Ds. Pinang Kec. Susoh Kab. Abdya	Kontrak
23	HENDRI YANTI, S.Pd.I	Susoh	10/08/1984	P	214276266430083	S.1	PAI	S.1	PAI	GURU	Ds. Baharu Kec. Blangpidie	Kontrak

Blangpidie, 02 Juni 2021
Kepala Sekolah,
Muhammad Wahyu, S.Pd.I
NIP. 19750822 200701 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 1 BLANGPIDIE

Jalan Iskandar Muda No.77 Blangpidie Telp/Fax (0659) 91028

DAFTAR NAMA - NAMA TENAGA KONTRAK/BHAKTI
PADA SMP NEGERI 1 BLANGPIDIE

NO	NAMA	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK)	PENDIDIKAN / JURUSAN PADA SAAT PERTAMA BERTUGAS		PENDIDIKAN / JURUSAN SAAT SEKARANG		JABATAN	ALAMAT TEMPAT TINGGAL (GAMPONG, KEC, KAB)	KET
						PENDIDIKAN	JURUSAN	PENDIDIKAN	JURUSAN			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	MALAWATI	Air Berudang	13/01/1976	P	1445754656300022	SMA	IPS	SMA	IPS	Adm	Desa Pasar Blangpidie Kec. Blangpidie Kab. Abdy	KONTRAK
2	HUSDANUR, S.Pd	Kuta Bahagia	16/05/1986	P	0848764666300022	S.1	GEOGRAFI	S.1	GEOGRAFI	Adm	Ds. Kuta Bahagia Kec. Blangpidie - Abdy	KONTRAK
3	RAHMI DEWINTA, S.Pd	Alue Dama	29/09/1984	P	6261762663130163	S.1	GEOGRAFI	S.1	GEOGRAFI	Adm	Ds. M. Ara Kec. Blangpidie - Abdy	KONTRAK
4	ALAMSYAH	Kuta Tinggi	05/03/1974	L	2637749654200002	SMP	-	SMP	-	Penjaga Sekolah	Desa Kuta Tinggi Kec. Blangpidie Kab. Abdy	KONTRAK
5	BAHARUDDIN	Mesjid Tuha Meulaboh	05/04/1957	L		SD	-	SD	-	Penjaga Sekolah	Desa Keude Paya Kec. Blangpidie Kab. Abdy	KONTRAK
6	LAILAN	Krueng Batee	03/06/1973	P	1935751653300072	SMA	IPS	SMA	IPS	Adm	Desa Tangah Kec. Susoh Kab. Abdy	BHAKTI
7	EZA SUTIRA	Desa Gadang	24/07/1987	P	2056765666300053	SMA	IPA	SMA	IPA	Adm	Desa Gadang Kec. Susoh Kab. Abdy	BHAKTI
8	TAUFIK	Kepala Bandar	10/02/1982	L		SMA	IPS	SMA	IPS	Keamanan	Desa Kepala Bandar Kec. Susoh Kab. Abdy	BHAKTI
9	INDRA	Kepala Bandar	09/08/1989	L		SMA	IPS	SMA	IPS	Keamanan	Desa Kepala Bandar Kec. Susoh Kab. Abdy	BHAKTI
10	NURUL FADHILAH ULFA, S.Sos	Tangan-tangan	21/05/1996	P		S1	KPI	S1	KPI	Adm	Desa Kedai Paya Kec. Blangpidie Kab. Abdy	BHAKTI
11	NURLAILI	Labuhan Haji	20/10/1976	P		SD				CS	Desa Meudang Ara Kec. Blangpidie Kab. Abdy	BHAKTI
12	AMINAH			P						CS	Desa Gudang Kec. Blangpidie	BHAKTI
13	ASMAWATI			P						CS	Desa Glp. Payong Kec. Blangpidie	BHAKTI

Blangpidie, 02 Juni 2021
Kepala Sekolah,
Muhammad Wahyu, S.Pd.I
NIP. 19750822 200701 1 004