

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN DUKUNGAN ATASAN
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA WANITA YANG BEKERJA DI
PT. GDSK CPI DURI**

SKRIPSI



Disusun oleh:
Yoana Sandora
11661203540

Dosen Pembimbing:
Linda Aryani, M.Si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2020**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN DUKUNGAN ATASAN
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA WANITA YANG BEKERJA DI
PT. GDSK CPI DURI**

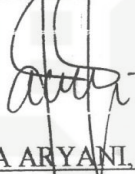
Telah diterima dan disetujui untuk disidangkan pada sidang munaqasyah Fakultas
Psikologi Universitas Islam Negeri, Sultan Syarif Kasim Riau

YOANA SANDORA

NIM. 11661203540

PEKANBARU, 9 Desember 2021

PEMBIMBING



LINDA ARYANI, M.Si

NIP. 19740212 200710 2 002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : YOANA SANDORA
NIM : 11661203540
Judul Skripsi : Hubungan Antara Stres Kerja dan Dukungan Atasan dengan Work Life Balance pada Wanita yang Bekerja di PT. GDSK CPI Duri

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

Diuji pada :

Hari / Tanggal : Kamis / 09 December 2021
Bertepatan dengan :

TIM PENGUJI

Ketua,


 (.....)

Dr. Yuslenita Muda, M.Sc
 NIP. 197701032007102001

Sekretaris,


 (.....)

Linda Aryani, M.Si
 NIP. 197402122007102002

Penguji I,


 (.....)

H. Jhon Herwanto, M.Si
 NIP. 197010301999031009

Penguji II,


 (.....)

Rita Susanti, S.Psi., M.A
 NIP. 198410112011012016

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YOANA SANDORA
 NIM : 11661203540
 Tempat/Tgl. Lahir : DURI, 16 FEBRUARI 1999
 Fakultas/Pascasarjana : PSIKOLOGI
 Prodi : PSIKOLOGI

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~*:

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN DUKUNGAN ATASAN DENGAN WORK
 LIFE BALANCE PADA WANITA YANG BEKERJA DI PT. GDSK CPI DURI

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 9 DESEMBER 2021.

Yang membuat pernyataan



YOANA SANDORA
 NIM : 11661203540

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya kecil ini penulis persembahkan kepada:

Ayahanda dan Ibunda tercinta
Jon Hendri dan Nora Arviyanti

Terima kasih atas berkat doa, kasih sayang, nasihat, dukungan yang tak terhingga yang selalu mama dan papa berikan sampai kapanpun tidak akan dapat terbalas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

HALAMAN MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain."

(Q. S. Al Insyirah ayat 5-7)

"Allah Tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapatkan pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapatkan siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya."

(QS. Al Baqarah Ayat 286)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWb,Wr.

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja Dan Dukungan Atasan Dengan *Work Life Balance* Pada Wanita Yang Bekerja Di PT. GDSK CPI Duri”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Psikologi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M. Pd., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zuriatul Khairi, M. Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Vivik Shofiah, M. Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Yuslenita Muda., selaku Wakin Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sri Wahyuni, S. Psi, M.A, selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau
7. Ibu Linda Aryani, M.Si, selaku Dosen Pembimbing, atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
8. Bapak H. Jhon Herwanto M.Si, selaku Dosen Narasumber I, atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
9. Ibu Adfadia Mera, M.A selaku Dosen Penguji I, atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Ibu Rita Susanti, S. Psi, M.A, selaku Dosen Penguji II, atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
11. Segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
12. Orang tua, saudara-saudara kami, atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
13. Samsul Bahri, A.Md., atas semua dukungan, semangat, serta kasih sayang yang selalu diberikan.
14. Aswina, Monica, Eneng, Yunita, Kak Resmi, Tari, Viena, Sewe, Titi atas semua bantuan, dukungan, semangat yang selalu diberikan.
15. Keluarga besar Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau, khususnya teman-teman seperjuangan, atas semua dukungan, semangat, serta kerja samanya.
16. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis.

Saya menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut AAMIIN.

WassalammualaikumWr,Wb

Pekanbaru., 9 Desember 2021

Peneliti



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

© Hak cipta dilindungi undang-undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Keaslian Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN TEORI	
A. <i>Work Life Balance</i>	11
1. Definisi <i>Work Life Balance</i>	11
2. Dimensi-Dimensi <i>Work Life Balance</i>	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	14
B. Stres Kerja.....	16
1. Definisi Stres Kerja.....	16
2. Aspek-Aspek Stres Kerja	17
3. Faktor Penyebab Stres Kerja.....	18
C. Dukungan Atasan	18
1. Definisi Dukungan Atasan	18
2. Dimensi-Dimensi Dukungan Atasan.....	19
D. Kerangka Berfikir.....	20
E. Hipotesis Penelitian.....	24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional.....	26
D. Subyek Penelitian.....	27
E. Teknik Pengambilan Sampel	29
F. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Validitas dan Reliabilitas	33
H. Analisis Data	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	42
1. Pelaksanaan Uji Coba	42
2. Laporan Pelaksanaan Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Sampel Penelitian	43
2. Uji Asumsi	44
3. Uji Hipotesis	47
4. Deskripsi Kategorisasi Data	51
5. Analisis Tambahan	54
C. Pembahasan.....	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA	69
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	74
-----------------------	-----------

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



DAFTAR TABEL

3.1	Skor Alternative Jawaban Pernyataan Skala Ukur	30
3.2	<i>BluePrint</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	31
3.3	<i>BluePrint</i> Skala Stres Kerja	32
3.4	<i>BluePrint</i> Skala Dukungan Atasan	32
3.5	Hasil Uji Reliabilitas	34
3.6	<i>Blue Print</i> Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba	37
3.7	<i>Blue Print</i> Skala Penelitian <i>Work Life Balance</i>	38
3.8	<i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	39
3.9	<i>Blue Print</i> Skala Penelitian Stres Kerja	39
3.10	<i>Blue Print</i> Skala Dukungan Atasan Setelah Uji Coba	40
3.11	<i>Blue Print</i> Skala Penelitian Dukungan Atasan.....	41
4.1	Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia	43
4.2	Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak	44
4.3	Hasil Uji Normalitas	45
4.4	Hasil Uji Linearitas <i>Work Life Balance</i> Dan Stres Kerja	46
4.5	Hasil Uji Linearitas <i>Work Life Balance</i> Dan Dukungan Atasan	46
4.6	Hasil Uji Hipotesis 1	47
4.7	Hasil Uji Hipotesis 2	48
4.8	Hasil Uji Hipotesis 3	48
4.9	Nilai Koefisien B, <i>Cross Product</i> , Regresi, Dan Sumbangan Efektif Total Pada Tiap Variabel	49
4.10	Hasil Sumbangan Efektif Tiap Variabel	50
4.11	Norma Lima Kategorisasi	51
4.12	Kategorisasi Variabel <i>Work Life Balance</i>	52
4.13	Kategorisasi Variabel Stres Kerja	53
4.14	Kategorisasi Variabel Dukungan Atasan	54
4.15	Hasil Uji <i>One Way ANOVA Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia	55
4.16	Hasil Uji <i>One Way ANOVA Work Life Balance</i> Berdasarkan	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jumlah Anak	55
4.17 Hasil Uji <i>One Way ANOVA</i> Stres Kerja Berdasarkan Usia	56
4.18 Hasil Uji <i>One Way ANOVA</i> Stres Kerja Berdasarkan Jumlah Anak	57
4.19 Hasil Uji <i>One Way ANOVA</i> Dukungan Atasan Berdasarkan Usia	57
4.20 Hasil Uji <i>One Way ANOVA</i> Dukungan Atasan Berdasarkan Jumlah Anak	58

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Guide Wawancara	75
Lampiran 2 Lembar Verbatim Wawancara.....	77
Lampiran 3 Lembar Validasi <i>Work Life Balance</i>	83
Lampiran 4 Lembar Validasi Stres Kerja	96
Lampiran 5 Lembar Validasi Dukungan Atasan	107
Lampiran 6 Skala Try Out	118
Lampiran 7 Tabulasi Data Try Out	127
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	134
Lampiran 9 Skala Penelitian	142
Lampiran 10 Tabulasi Data Penelitian.....	149
Lampiran 11 Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.....	159
Lampiran 12 Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian	178

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN DUKUNGAN ATASAN DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA WANITA YANG BEKERJA DI PT. GDSK CPI DURI

Yoana Sandora

ABSTRAK

Work life balance pada wanita dianggap sebagai faktor kunci dalam keberhasilan karyawan. Namun pekerja wanita yang kesulitan dalam mengatur *work life balance* akan berdampak secara fisiologis ataupun psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT.GDSK CPI Duri. Penelitian ini memiliki subjek berjumlah 138 orang karyawan PT. GDSK CPI Duri. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan 3 skala yaitu skala *work life balance*, skala stres kerja dan skala dukungan atasan kepada responden. Uji validitas menggunakan validitas konstruk dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan *work life balance* dengan nilai $r = 0,242$, dan nilai $sig = 0,004$ ($p < 0,01$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan atasan dengan *work life balance* dengan nilai $r = 0,454$, dan nilai $sig = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* dengan nilai $r = 0,503$, dan nilai $sig = 0,000$ ($p < 0,01$), yang artinya ketiga hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT.GDSK CPI Duri. Selain itu, sumbangan efektif stres kerja dan dukungan atasan terhadap *work life balance* adalah sebesar 25,3% dengan melihat nilai $R^2 = 0,253$.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Stres Kerja, Dukungan Atasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hakipta milik UIN Suska Riau
 Sultan Syarif Kasim Riau

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRES AND SUPERVISOR SUPPORT WITH WORK LIFE BALANCE ON FEMALE WHO WORK AT PT. GDSK CPI DURI

Yoana Sandora

ABSTRACT

Work life balance in female is considered a key factor in employee success. However, female workers who have difficulty in managing their work life balance will have a physiological or psychological impact. This study aims to see the relationship between work stres and supervisor support with work life balance on female who work at PT. GDSK CPI Duri. This study has a subject amounting 138 employees of PT. GDSK CPI Duri. Data collection is done by distributing 3 scale, namely the work life balance scale, the work stres scale, and the supervisor support scale to respondents. Validity test of the instrument used construct validity and the reliability test used Alpha Cronbach technique. The data analysis used multiply linear regression. The results of this study indicates that significant relationship between work stres with work life balance with correlation (r) value = 0,242, and significance value = 0,004 ($p < 0,01$). The results of this study indicates that significant relationship between supervisor support with work life balance with correlation (r) value = 0,454, and significance value = 0,000 ($p < 0,01$). The results of this study indicates that significant relationship between work stres and supervisor support with work life balance with correlation (r) value = 0,503, and significance value = 0,000 ($p < 0,01$). Which means all three hypothesis are accepted, there was relationship between work stres and supervisor support with work life balance on female who work at PT. GDSK CPI Duri. In addition, the effective contribution of work stres and supervisor support to work life balance is 25,3% by looking at the value of R Square = 0.253.

Keywords : Work Life Balance, Work Stres, Supervisor Support

UIN SUSKA RIAU



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

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman sekarang ini menuntut kehidupan menjadi semakin meningkat terutama pada bidang sosial dan ekonomi. Hal ini sejalan dengan fenomena semakin meningkatnya tingkat partisipasi kerja dan peran pekerja wanita dalam bidang ekonomi (Dhamayanti, 2006). Pernyataan serupa juga disampaikan Sumartias (2012) bahwa, peningkatan partisipasi kerja wanita akan terus terjadi, dapat dilihat dari jumlah populasi pekerja di Indonesia sebanyak 104,87 juta jiwa dan sebanyak 39,8 juta jiwa adalah pekerja wanita. Data dari BPS (2012) juga menunjukkan partisipasi pekerja wanita mencapai 43 juta orang, dari 112 juta pekerja Indonesia.

Austen & Birch (2000) mengatakan bahwa, salah satu alasan meningkatnya partisipasi kerja wanita adalah adanya tekanan ekonomi. Hal ini menuntut kaum wanita untuk memiliki peran ganda. Peran ganda tersebut tidak jarang memunculkan hambatan yang kadang tidak terhindarkan. Adanya berbagai peran juga berpotensi dapat memicu timbulnya konflik peran. Wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan pria, karena wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga (Laksmi & Hadi, 2012).

Beberapa wanita mungkin ada yang menikmati peran gandanya, namun ada pula yang merasa kesulitan hingga menjadi konflik yang membutuhkan perhatian khusus dan menimbulkan tekanan tersendiri bagi wanita (Apollo &



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Cahyadi, 2012). Hal ini kemudian membuat wanita menjadi sulit untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi termasuk didalamnya adalah keluarga, atau dalam kajian ilmu psikologi disebut dengan *work life balance*. *Work life balance* merupakan sebuah konsep mengenai keseimbangan yang melibatkan antara ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Maslichah & Hidayat, 2017).

Menurut Fisher (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Ketika seseorang mengalami *work life balance* dalam hidupnya dapat dipastikan bahwa individu tersebut sangat puas dengan keadaan yang sedang dijalaninya. Fisher, Bulger dan Smith (2009) membagi *Work life balance* kedalam 4 dimensi pembentuk, yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*).

PT. GDSK (Gobel Dharma Sarana Karya) CPI DURI merupakan suatu perusahaan yang bergerak di berbagai bidang, yaitu di bidang industri, bidang catering, dan bidang akomodasi service. PT ini terletak di wilayah bekasap Duri Kabupaten Bengkalis Riau, berdiri dikota Duri sejak tahun 2016 hingga sekarang. Produksi perusahaan GDSK ini yaitu pengelolaan oil dan migas serta fabrikasi industri di bidang industri dan layanan manajemen fasilitas kepada pelanggan, membantu klien mengelola berbagai fasilitas di tempatnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tantangan yang dihadapi PT ini yaitu menciptakan lingkungan kerja yang ideal bagi klien dengan layanan yang sehat bagi pelanggan. Layanan yang disediakan yaitu *house keeping, cleaning service, laundry service, building maintenance, dan landscaping*.

Dari wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 10 November 2020 terhadap salah seorang pimpinan perusahaan (E, 45 tahun) yang bekerja di PT. GDSK mengatakan bahwa, di bidang industri ketika permintaan dari konsumen meningkat dan membutuhkan waktu yang singkat, atasan menyuruh karyawan untuk lembur demi tercapainya target yang diinginkan. E juga mengatakan bahwa, ketika material datang dari luar kota karyawan diwajibkan datang dan mengangkut material ke gudang penyimpanan dan menuliskan detail material tersebut. Walau diluar jam kerja sekalipun karyawan harus tetap datang untuk menyelesaikan prosedur pekerjaan sampai selesai. Setiap minggu pemasokan alat dan bahan meningkat jadi karyawan dituntut untuk kerja lembur setiap minggu nya, sistem kerja berdasarkan shift 8-9 jam sehari dan itu diluar jam lembur karyawan.

Dari hasil wawancara terhadap salah seorang karyawan wanita (S, 48 tahun) didapatkan hasil wawancara terkait dengan *work life balance* yaitu kesulitan mengatur waktu yang dirasakan oleh ibu yang bekerja ketika mereka diharuskan oleh atasan untuk lembur atau tugas ke luar kota. Ketika pekerjaan di kantor dan di rumah sedang banyak, ibu yang bekerja terkadang mengorbankan waktu istirahatnya untuk menyelesaikan semua kewajibannya. Selain itu, subjek juga mengaku mengalami kesulitan untuk mengatur waktu



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

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

ketika ada acara di lingkungan rumah. Subjek terkadang tidak bisa menghadiri acara tersebut dikarenakan kesibukannya di kantor atau di rumah. Dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa ibu yang bekerja memiliki permasalahan pada *work life balance*. Seharusnya ibu yang bekerja memiliki *work life balance* yang baik.

Grzywacz dan Carlson (2007) menyatakan bahwa *work life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absen. Diperkuat dengan penelitian Lewison (Genapathi, 2016) menyatakan ada beberapa keuntungan dengan diadakan program *work-life balance* antara lain mampu mengurangi absensi para pekerja, menurunkan tingkat turnover, peningkatan produktivitas, berkurangnya biaya lembur dan retensi pada klien. Fakta secara umum mengenai *work-life balance* berdasarkan hasil survei dari *True Careers* yang dilakukan pada tahun 2002, didapatkan hasil bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003). *Work life balance* merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah stres (Poulose & Sudarsan, 2014).

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Robbin, 2002).. Stres ini yang nantinya akan menghambat tercapainya *work life balance*, ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

hal-hal lain dalam kehidupannya akan memunculkan permasalahan yang berakibat pada tekanan sehingga berujung pada stres. Rizky & Afrianty (2018) mengemukakan bahwa ada hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening, dengan hasil menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja, 2) terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap *work life balance*, 3) terdapat pengaruh negatif *work life balance* terhadap stres kerja, 4) *work life balance* terbukti sebagai variabel intervening pada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Dari hasil yang didapat peneliti dilapangan berdasarkan observasi, bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance* karyawan wanita adalah jam kerja yang lama, dimana sistem kerja berdasarkan shift 8-9 jam sehari dan itu diluar jam lembur karyawan yang menyebabkan karyawan wanita sering meninggalkan pekerjaan rumah nya demi menyelesaikan pekerjaan dikantor.

Dan juga *deadline* waktu dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana atasan sering menekan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sesingkat mungkin agar tercapainya target yang diinginkan sehingga karyawan wanita kesulitan membagi waktunya untuk mengerjakan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor.

Work life balance berhubungan dengan dukungan atasan. Menurut Saifuddin (2011) dukungan pimpinan merupakan refleksi sikap positif pimpinan dalam memberikan respon terhadap suatu objek yang dihadapi. Dukungan atasan memiliki 3 dimensi yaitu kesediaan memberikan bantuan,



kesediaan mendengarkan, dan perasaan peduli. Penelitian yang dilakukan oleh Abendroth dan Den Dulk (2011) mengemukakan bahwa *instrumental* dan *emotional support* ditempat kerja terbukti mampu meningkatkan *work life balance* pada pekerja. Penelitian juga menyebutkan bahwa *emotional supervisor and family support* terbukti memberikan dampak positif terhadap *work life balance*.

Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seiger dan Wiese (2009). Dalam hasil penelitiannya, dukungan atasan cenderung memengaruhi seseorang dalam menyeimbangkan perannya, sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik akibat berbagai tuntutan peran yang dimiliki pekerja. Diperkuat juga dengan hasil penelitian Greenhaus, Ziegert, dan Allen (2012) yang mengatakan bahwa dukungan sosial terbukti berasosiasi positif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahya & Ying (2015) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang positif antara dukungan atasan dengan *work life balance* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat dukungan atasan, maka akan semakin tinggi *work life balance*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan atasan, maka akan semakin rendah *work life balance* pada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pucangan & Indrawati (2020) menunjukkan hasil bahwa *work life balance* dan dukungan sosial secara bersama-sama berperan menurunkan tingkat stres kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari pemaparan masalah yang telah dijelaskan, peneliti merasa bahwa masalah ini menarik untuk diangkat dan diteliti. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat penelitian dengan judul hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI?
2. Apakah ada hubungan antara dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI?
3. Apakah ada hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris hubungan antara stres kerja dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris hubungan antara dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI.



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

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

3. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT.GDSK CPI DURI.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pengetahuan peneliti, penelitian mengenai *work-life balance* telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Padma dan Reddy (2013) dengan judul “*Role of family support in balancing personal and work life of woman employees*”. Di dalam penelitian tersebut istilah *work-life balance* didefinisikan sebagai level kepuasan individu dalam keterlibatannya pada berbagai peran dalam kehidupan. Tercapainya *work-life balance* membutuhkan dukungan yang diperoleh dari pihak-pihak yang memainkan peran penting di dalam kehidupan individu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-life balance*. Hasilnya mengungkapkan bahwa perempuan dengan tanggungjawab untuk merawat orangtua membutuhkan bantuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurendra dan Saraswati (2016) yang berjudul “Model Peranan *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan”. Penelitian ini mengambil subjek berjumlah 119 karyawan yang bekerja di bidang perhotelan di Yogyakarta. Alat pengumpulan data berupa kuesioner skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans, skala keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan aspek-aspek keseimbangan kerja menurut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hudson dan skala stres kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan stres kerja pada karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Hijriyati C. & Eka F (2017). Dengan ini menunjukkan hasil bahwa *family supportive supervision behaviors* (FSSB) ditempat kerja dapat membantu *work family enrichment* pada wanita yang bekerja. Dengan demikian supervisor sangatlah berperan secara aktif dalam membantu seorang perempuan bekerja sebagai bawahannya untuk meningkatkan *work family enrichment*.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilawati dan Widayarsi (2009) tentang “Hubungan antara *Career Capital* dengan *Work life balance* pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik”. Dari hasil penelitian ini menyebutkan bahwa semakin tinggi *career capital* pada karyawan, maka semakin tinggi pula *work life balance* pada karyawan tersebut .

Selain itu penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) tentang “Hubungan *Family Supportive Behaviors* dengan *Work life balance* pada Wanita yang Bekerja”, dan penelitian selanjutnya dikembangkan oleh Handayani (2013) tentang “Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border” memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan keluarga dengan keseimbangan karir pada wanita yang bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian yang dilakukan oleh Gregory dan Milner (2009) tentang “*Work life balance a Matter of Choice*” kemudian penelitian ini dikembangkan oleh Jang, Zippay dan Park (2010) tentang “*The Interraction Effects of Scheduling Control and Work life balance Programs on Job Satisfaction and Mental Health*” hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara ketersediaan control penjadwalan dan kehidupan kerja, kebijakan keseimbangan di sisi kepuasan kerja dan di sisi kesejahteraan mental.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan perluasan ilmu pengetahuan lainnya, khususnya ilmu psikologi, terutama yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam tugas akhir.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan rujukan mengenai topik-topik yang berkaitan dengan hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT.GDSK CPI DURI.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Work Life Balance*

1. Definisi *Work Life Balance*

Menurut Fisher (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Ketika seseorang mengalami *work life balance* dalam hidupnya dapat dipastikan bahwa individu tersebut sangat puas dengan keadaan yang sedang dijalaninya. Greenhauss, Collins & Shaw (2003) mendefinisikan *work family balance* sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan. Greenhauss, Collins & Shaw (2003) membagi *work family balance* menjadi 3 komponen yaitu waktu, keterlibatan psikologis dan kepuasan yang seimbang dalam menjalankan tanggungjawab dipekerjaan dan keluarga. Clark (2000) mendefinisikan keseimbangan kerja keluarga dengan keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam peran di dalam ranah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal.

Menurut Thornthwaite (2002) konsep dari keseimbangan (*balance*) adalah suatu fenomena persepsi yang dicirikan dengan perasaan telah mencapai kepuasan dari tuntutan yang timbul dari tanggungjawab tersebut. Dari pengalaman psikologis seseorang, keseimbangan merupakan tuntutan seseorang yang dihadapi dalam pekerjaan dan lingkungan rumahnya dan kemudian mengikuti *work family system*. Russel etal., (2000) menyatakan



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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bahwa bagi karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab terhadap anggota keluarganya, keseimbangan pekerjaan dan keluarga mengacu pada menemukan dan menjaga beberapa pekerjaan yang dilakukan dan pengerjaannya yang memungkinkan munculnya konflik. *Work-family balance* merupakan rasa puas dalam pekerjaan dan keluarga dengan peran konflik yang minim. Terdapat lima skala pengukuran yang digunakan, yaitu konflik peran, rasa puas terhadap pekerjaan, rasa puas terhadap keadaan rumah, peran keluarga dan rasa kewarganegaraan yang dimiliki karyawan.

Sementara Tausig dan Fenwick (2001) menjelaskan, *work family balance* dilihat dari sejauh mana karyawan merasa sukses dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya, serta jumlah konflik yang mereka hadapi dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Seseorang merasa seimbang dalam temporal, emosional dan perilakunya yang berasal dari tuntutan pekerjaan dan keluarganya. Konsep *work-life balance* sendiri telah banyak digunakan dalam praktik organisasi, namun untuk penelitian ilmiahnya sendiri masih relative sedikit karena alat yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* baru dikembangkan pada tahun 2001 oleh Fisher.

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara beban pekerjaan dan beban kehidupan pribadi tanpa adanya konflik yang besar.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Dimensi-Dimensi *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) juga mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu :

a) WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b) PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh



individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse (2014), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, sebagai berikut:

1. Individu

a) Kepribadian

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain.

b) *Psychological well-being*

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.

c) Kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi adalah kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan *work life balance*. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki *work life balance* yang tinggi pula.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Organisasi

a) Pekerjaan

Susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja yang berjalan beriringan. Dengan kata lain, susunan pekerjaan yang fleksibel dapat meminimalisir konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja serta meningkatkan *work life balance* karyawan.

b) *Work-life balance policies*

Kebijakan-kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak.

c) Dukungan

Dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja berhubungan positif dengan *work-life balance*. Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *work-life balance* karyawan tersebut.

d) Stres kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai ancaman serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, *work-life conflict*, serta *work-life balance* seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya *work-life balance*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

e) Peran

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.

3. Lingkungan Sosial

a) Anak

Jumlah anak dan tanggungjawab akan pengasuhan anak berhubungan dengan *work-life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

b) Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga yang diterima oleh seseorang dapat membantu tercapainya *work life balance*.

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Robbins (2002) mengatakan bahwa stres adalah keadaan dimana individu berhadapan dengan batasnya, kemampuan dan tuntutan sejalan dengan apa yang diinginkan dan hasil yang hendak ia capai dalam keadaan penting dan tidak menentu. Stres kerja menurut Rivai (2004) adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Rivai dan Mulyadi (2013) mengatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan



adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan baik fisik maupun psikis yang menyebabkan seorang individu tidak stabil dalam melakukan pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins (2002) merumuskan stres kerja terbagi dalam tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

a. Aspek Fisiologis

Gejala fisiologis dapat dilihat dari adanya penurunan metabolisme daya tahan tubuh, memperlaju detakan jantung dan sesak nafas, naiknya tekanan darah, mengalami pusing kepala, dan terserang serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologikal yaitu merasa tidak adanya kepuasan, gelisah, selalu marah, dan suka menunda pekerjaan.

c. Aspek Perilaku

Aspek perilaku ditandai dengan sering kali lupa, perubahan nafsu makan, menjadi lebih banyak merokok, minum alkohol, berbicara cepat, memiliki perasaan gelisah, dan tidur tidak teratur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (2012) ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu:

- 1) Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar matahari, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- 2) Stressor Individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggungjawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- 3) Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- 4) Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

C. Dukungan Atasan

1. Definisi Dukungan Atasan

Dukungan atasan didefinisikan oleh House (1980) sebagai transaksi interpersonal yang melibatkan satu atau lebih aspek yang terdiri dari kesediaan memberi bantuan, kesediaan mendengarkan dan perasaan peduli. Adanya dukungan atasan akan membuat individu merasa dicintai, diperhatikan dan dihargai. Hammer dkk (2009) mendefinisikan dukungan atasan sebagai perilaku pemberian perhatian diterima oleh bawahan yang ditunjukkan atau dilakukan oleh atasan. Dukungan atasan telah diyakini memiliki peran yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

sangat penting dalam membantu karyawan atau pegawai untuk mencapai keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga (Hammer et al, 2009).

Dukungan atasan mengacu pada persepsi karyawan tentang hubungan mereka dengan atasan dan seberapa baik karyawan dapat mengandalkan atasan untuk peduli terhadap kepentingan individu. Karyawan lebih cenderung untuk tetap dengan organisasi jika mereka merasa bahwa atasan mereka menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka, berkomunikasi dengan baik dengan mereka, dan memperlakukan mereka dengan hormat dan pengakuan (Eisenberger dkk., 2002). Dukungan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa karyawan memahami tujuan perusahaan dan mendorong karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan daripada beralih kepada pemberian hukuman.

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan adalah sejauh mana atasan menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesehatan, minat, dan kesejahteraan karyawan.

2. Dimensi Dukungan Atasan

Menurut House (1980), beberapa hal yang mengindikasikan dukungan atasan antara lain:

1) Kesiediaan memberikan bantuan

Dalam menghadapi pekerjaannya, terkadang seorang pegawai akan menemukan kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Supervisor memegang peran sebagai seseorang yang diandalkan bagi pegawai



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ketika pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas pegawai.

2) Kesiediaan mendengarkan

Seseorang pegawai terkadang memiliki permasalahan pribadi yang kerap mengganggu pekerjaannya. Supervisor memegang peran sebagai seseorang yang dianggap mampu sebagai seseorang yang dapat mendengarkan permasalahan pegawai yang mengganggu pekerjaannya.

3) Perasaan peduli

Kesejahteraan karyawan merupakan objek untuk perasaan peduli seorang supervisor. Supervisor memegang peran sebagai seseorang yang dituntut untuk mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

D. Kerangka Berpikir

Saat ini terjadi peningkatan tenaga kerja wanita secara global. Hal ini sejalan dengan fenomena semakin meningkatnya tingkat partisipasi kerja dan peran pekerja wanita dalam bidang ekonomi (Dhamayanti, 2006). Hal ini menuntut kaum wanita untuk memiliki peran ganda. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan, dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang wanita sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai wanita yang memiliki karir di luar rumah. Namun menjalani dua peran sekaligus tidaklah mudah,



Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single.

Wanita memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan pria, karena wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga (Laksmi & Hadi, 2012). Saat menjalankan peran sebagai pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi seorang karyawan juga merupakan seorang individu yang membutuhkan waktu untuk kehidupan pribadinya. Untuk itu perlu adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga atau yang disebut dengan *work-life balance*. *Work-life balance* didefinisikan oleh Fisher, dkk (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Menurut Parkes dan Langford (2015) individu yang ingin mencapai *work life balance* dalam menjalankan peran harus memiliki ikatan dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan.

Work-life Balance merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Untuk mewujudkannya tidaklah mudah ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah stres (Poulose & Sudarsan, 2014). Tekanan yang bersumber dari konflik peran juga dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya stres, ditambah lagi tuntutan tanggung jawab pekerjaan dikantor yang juga menimbulkan tekanan bagi karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah berperan sebagai pendorong terwujudnya *work life balance*, sedangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah sulit terwujudnya *work life balance*.

Keterkaitan antara variable *work life balance* dan stres kerja dapat dilihat dari kaitan dimensi *work life balance*. Dimensi *work-life balance* yang pertama yaitu *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan yang membuat individu terganggu yaitu pekerjaan yang membuat individu tidak memiliki waktu, tenaga dan pikiran yang cukup untuk berbagi kegiatan pribadi, seperti liburan atau sekedar kumpul bersama keluarga. Ketika pekerjaan menyita waktu karyawan lebih banyak daripada kehidupan pribadi, maka hal ini dapat mengakibatkan munculnya stres. Terjadinya stres kerja, akan mengganggu *work-life balance* pada karyawan.

Dimensi kedua, yaitu *Personal Life Interference With Work* (PLIW). Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana kehidupan pribadi seorang mengganggu kehidupan pekerjaan. Individu yang mengedepankan masalah pribadi akan cenderung lalai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Seseorang yang dihadapkan dengan situasi kerja yang tidak nyaman setiap harinya, jika dibiarkan dalam keadaan yang lama akan menimbulkan stres pada karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja, akan berdampak kepada *work-life balance* pada karyawan.

Dimensi ketiga, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi ini mengacu kepada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup kerja. Hal ini dapat terjadi apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadinya. Ketika karyawan merasa bahagia, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan bersungguh sungguh. Ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya, maka kemungkinan terjadinya stres kerja akan menjadi kecil, hal ini yang akan memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* karyawan.

Dimensi keempat, yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Misalnya, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memanfaatkannya pada kehidupan sehari-hari, maka hal ini akan menimbulkan rasa puas kepada karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya, maka stres kemungkinan kecil untuk terjadi. Hal ini tentunya akan berkaitan dengan *work-life balance* pada karyawan.

Work life balance berhubungan dengan dukungan atasan. Tercapainya *work life balance* pada wanita bekerja seringkali tidak terlepas dari adanya berbagai bentuk dukungan dari lingkungan salah satunya dukungan atasan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa wanita yang memiliki tingkat dukungan sosial tinggi cenderung memiliki tingkat *work life balance* yang lebih tinggi pula (Marcinkus, Whelan-Berry, & Gordon, 2007). Hal ini terjadi karena adanya peran lingkungan sosial yang menyediakan berbagai bentuk dukungan pada mereka ketika dibutuhkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada wanita bekerja, dukungan atasan berkaitan erat dengan pencapaian *work life balance*. Dapat dilihat dari kaitan dimensi dukungan atasan, dimensi yang pertama yaitu kesediaan memberikan bantuan, sebagai contoh atasan menawarkan dan memberikan bantuan kepada karyawan yang kesulitan dalam pekerjaannya, sehingga akan mempermudah pencapaian *work life balance*. Dimensi kedua yaitu kesediaan mendengarkan, sebagai contoh atasan bersedia mendengarkan keluh kesah karyawannya disaat karyawan memiliki masalah ditempat kerja ataupun di luar tempat kerja, sehingga akan mempermudah pencapaian *work life balance*. Dimensi ketiga yaitu perasaan peduli, sebagai contoh atasan mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasa puas dan bahagia, sehingga akan mempermudah pencapaian *work life balance*.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka berfikir, maka hipotesis dalam penelitian ini, sebagi berikut:

1. Ada hubungan antara stres kerja dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI.
2. Ada hubungan antara dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI.
3. Ada hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT.GDSK CPI DURI.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, yang menekankan analisis pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan desain korelasional. Penelitian dengan desain korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara satu atau lebih variable bebas terhadap variable terikat (Susanti, dkk.,2016).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas dua variable bebas dan satu variable terikat.

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variable terikat, sedangkan variable terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas (Susanti, dkk., 2016).

Adapun variable bebas dan variable terikat dari penelitian ini, sebagai berikut:

X1: Stres Kerja

X2: Dukungan Atasan

Y: *Work Life Balance*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

C. Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel: *work life balance*, stres kerja, dan dukungan atasan. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh karyawan wanita untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani nya. Ketika karyawan wanita mengalami *work life balance* dalam hidupnya dapat dipastikan bahwa karyawan wanita tersebut sangat puas dengan keadaan yang sedang dijalannya. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini berdasarkan teori dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009).

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *Work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu: WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*).

2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan wanita. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini berdasarkan teori dari Robbins (2002).

Robbins (2002) merumuskan stres kerja ke dalam tiga aspek, yaitu: aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Dukungan Atasan

Dukungan atasan merupakan perilaku pemberian perhatian diterima oleh karyawan yang ditunjukkan atau dilakukan oleh atasan. Dukungan atasan mengacu pada persepsi karyawan tentang hubungan mereka dengan atasan dan seberapa baik karyawan dapat mengandalkan atasan untuk peduli terhadap kepentingan para karyawan. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala dukungan atasan dari House (1980).

House (1980) merumuskan dukungan atasan ke dalam tiga aspek antara lain: kesediaan memberikan bantuan, kesediaan mendengarkan, dan perasaan peduli.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian (Susanti, dkk., 2016). Subjek penelitian berkaitan dengan populasi dan sampel.

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Menurut Azwar (2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang akan dikenakan generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan wanita di PT. GDSK CPI Duri, dimana jumlah karyawan wanita nya 210 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan batas toleransi *error* sebesar 0,05 atau 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : Besaran sampel

N : Besaran populasi (210 orang karyawan wanita)

e : Nilai kritis/ *Standart Error* (0,05 atau 5%)

$$\text{jadi: } n = \frac{210}{1 + 210(0,05)^2} = 137,7 = 138$$

Berdasarkan rumus diatas maka ditetapkan jumlah sampel adalah sebanyak 138 orang. Dengan kriteria penelitian sebagai berikut:

1. Wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI DURI
2. Menyandang status peran ganda
3. Memiliki anak satu atau lebih

Peneliti menetapkan kriteria subjek penelitian tersebut, karena menurut Putrianti (2007) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa, wanita yang menyandang status peran ganda lebih sering mengalami



dilema akan konflik, karena masing-masing peran saling menuntut waktu, tenaga, dan pikiran.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan tidak berdasarkan *random*, daerah, atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu (Sugiyono, 2016).

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang hendak diteliti. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Dalam skala *Likert*, cara menjawab pernyataan adalah dengan memberikan tanda *checklist* () pada salah satu alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan. Item disusun dalam bentuk pernyataan *favorable* (positif) dan *unfavorable* (negatif). Subjek diminta untuk memilih salah satu dari empat kategori jawaban yang masing-masing jawaban menunjukkan kesesuaian pernyataan yang diberikan dengan keadaan yang dirasakan, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor untuk alternatif jawaban dalam pernyataan dapat dilihat pada tabel 3.1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



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

Tabel 3.1

Skor Alternative Jawaban Pernyataan Skala Ukur

Pernyataan	Sangat Sesuai (SS)	Sesuai (S)	Tidak Sesuai (TS)	Sangat Tidak Sesuai (STS)
<i>Favorabel</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorabel</i>	1	2	3	4

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala ukur: skala *work life balance*, skala stres kerja, dan skala dukungan atasan.

1. Skala *Work Life Balance*

Skala *work-life balance* digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi *work-life balance* seorang pekerja. Skala ini menggunakan alat ukur yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menggunakan skala yang diadopsi dari penelitian sebelumnya, dengan menggunakan aspek-aspek dari teori yang dibuat oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009). Total jumlah aitem-aitem dari skala *work life balance* ini adalah sebanyak 36 aitem berdasarkan empat dimensi dari teori Fisher, Bulger dan Smith (2009). Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi empat pilihan jawaban, meliputi Sangat Sesuai (SS) dengan skor 4, Sesuai (S) dengan skor 3, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1. Skala *work-life balance* ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* seseorang, begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat *work-life balance* seseorang.

Blue print dari skala *work life balance* dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2
Blue Print Skala Work Life Balance

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jml
			Fav	Unfav	
1	WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	1, 2, 3, 4, 5, 6	7, 8, 9, 10	10
2	PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)	Sejauh mana kehidupan individu mengganggu pekerjaan	11, 12, 13, 14, 15	16, 17, 18, 19, 20	10
3	PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	Sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam dunia kerja	24, 25, 26, 27, 28, 29	21, 22, 23	9
4	WEPL (<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>)	Sejauh mana pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi	30, 31, 32	33, 34, 35, 36	7
Total					36

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang peneliti gunakan merupakan adaptasi dari skala stres kerja Arnold Adi Budaya (2018) yang dilakukan berupa perubahan kalimat sesuai dengan kondisi subjek penelitian. Skala stres kerja menggunakan aspek-aspek menurut Robbins (2003) yang terdiri dari 30 aitem yang mengukur gejala stres kerja fisiologis, psikologis dan perilaku.

Blue print dari skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 3.3
Blue Print Skala Stres Kerja

No.	Aspek	NoItem		Jumlah
		Fav	Unfav	
1.	Aspek Fisiologis	1, 6, 7, 18, 19, 29	20, 2, 17, 21	10
2.	Aspek Psikologis	3, 8, 9, 13, 16, 22	10, 23, 24, 25, 30	11
3.	Aspek Perilaku	4, 5, 11, 14, 28	12, 15, 26, 27	9
Total				30

3. Skala Dukungan Atasan

Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala dukungan atasan dari House (1980) yang diadopsi dari penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan pada jurnal internasional. Skala yang disajikan terdiri dari 18 aitem tentang dukungan atasan yang meliputi kesediaan memberikan bantuan, kesediaan mendengarkan dan perasaan peduli.

Blue print dari skala dukungan atasan dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Blue Print Skala Dukungan Atasan

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jml
			Fav	Unfav	
1	Kesediaan memberikan bantuan	Atasan menjadi seseorang yang dapat diandalkan bagi pegawai	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2	Kesediaan mendengarkan	Atasan menjadi pendengar yang baik bagi pegawai	10, 11, 12	7, 8, 9	6
3	Perasaan peduli	Atasan mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.	13, 14, 15	16, 17, 18	6
Total					18

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

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



4. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilakukan peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu. Alat ukur yang akan di uji coba adalah skala *work life balance*, skala stres kerja dan skala dukungan atasan. Skala *work life balance* terdiri dari 36 aitem yang mencakup 4 aspek, skala stres kerja terdiri dari 30 aitem yang mencakup 3 aspek dan skala dukungan atasan terdiri dari 18 aitem yang mencakup 3 aspek. Skala uji coba dilakukan pada karyawan wanita di PT. GDSK CPI Duri dengan menyebarkan langsung skala kepada karyawan pada tanggal 25 November 2020. Terdapat 45 karyawan yang telah mengisi skala tersebut.

G. Validitas, Uji Daya Beda dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dikatakan valid jika *index corrected item total correlation* lebih tinggi atau sama dengan 0,30 ($>0,30$), namun jika *index corrected item total correlation* terlalu kecil atau sulit untuk mencapai 0,30 maka bisa diturunkan menjadi 0,25 ($>0,25$) (Azwar, 2011). Jika *index corrected item total correlation* kurang dari 0,30 (atau 0,25), maka butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2016). Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstrak. Validitas konstrak adalah tipe validitas yang menunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

sejauh mana tes mengungkap suatu *trait* atau konstruk teoritik yang hendak diukurnya (Allen & Yen, dalam Azwar, 2015).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur dikatakan reliabel, jika koefisien *alpha cronbach* berada pada rentang 0 sampai 1,00. Semakin mendekati angka 1, maka semakin reliabel, sebaliknya semakin mendekati angka 0, maka semakin tidak reliabel (Azwar, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien reliabilitas *alpha*. Data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha* diperoleh melalui penyajian satu bentuk skala yang diberikan hanya sekali saja pada sekelompok responden (Azwar, 2011).

Hasil uji reliabilitas terhadap aitem skala *work life balance*, stres kerja dan dukungan atasan, maka diperoleh koefisien reliabilitas () seperti tercantum pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha
<i>Work Life Balance</i>	11 Aitem Valid	0,737
Stres Kerja	29 Aitem Valid	0,681
Dukungan Atasan	17 Aitem Valid	0,768

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1) *Work Life Balance*

Hasil uji coba menunjukkan bahwa skala *work life balance* (N=36 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* () adalah 0.515. Oleh karena itu, penguji melakukan pengurangan data didasarkan pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dengan nilai yang paling besar dihilangkan, aitem yang dihilangkan yaitu pada aitem nomor 10, 9 dan 19.

Hasil uji coba dengan (N=33 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* () adalah 0.608 pada keempat aspek *work life balance*. Pada uji coba alat ukur *work life balance* ditemukan dua puluh lima aitem gugur, yaitu pada item nomor 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32 dan 33, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor item tidak berubah. Sehingga setelah 22 item yang gugur dihapus tersebut *Cronbach's Alpha* () meningkat menjadi 0.737.

2) *Stres Kerja*

Hasil uji coba menunjukkan bahwa skala stres kerja (N=30 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* () adalah 0.681 pada ketiga aspek stres kerja. Pada uji coba alat ukur stres kerja ditemukan satu item gugur, yaitu pada item nomor 28, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor item tidak berubah. Sehingga setelah item yang gugur dihapus tersebut *Cronbach's Alpha* () tetap yaitu 0.681.



3) Dukungan Atasan

Hasil uji coba menunjukkan bahwa skala dukungan atasan (N=18 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* () adalah 0.767 pada ketiga aspek dukungan atasan. Pada uji coba alat ukur dukungan atasan ditemukan satu item gugur, yaitu pada item nomor 2, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor item tidak berubah. Sehingga setelah satu item yang gugur dihapus tersebut *Cronbach's Alpha* () meningkat menjadi 0.768.

3. Uji Daya Beda

Penentuan kriteria aitem dilakukan berdasarkan daya beda aitem yang berupa koefisien korelasi aitem total dengan batasan $r > 0,30$. Pemilihan aitem berdasarkan koefisien korelasi aitem total, umumnya skala psikologi yang digunakan untuk menentukan indeks daya diskriminasi aitem 0,30 dianggap mengindikasikan daya diskriminasi yang baik. Namun, apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencapai jumlah yang diinginkan, maka peneliti dapat menurunkan 0,30 menjadi 0,25, sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2010). Peneliti berhak menentukan batasan minimal daya diskriminasi aitem dengan mempertimbangkan isi dan tujuan pengukuran skala yang sedang disusun. Berdasarkan hasil penelitian ini, ketentuan koefisien korelasi yang digunakan adalah 0,25.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 22 *for windows* pada skala *work life balance*, dari 33 aitem skala *work life balance* yang telah di uji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

coba terdapat 11 aitem yang valid dengan koefisien korelasi 0,25, berkisar dari 0,261 sampai 0,576, sedangkan 22 aitem lainnya dinyatakan gugur.

Rinciannya dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6

Blue Print Skala Work Life Balance Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	No Item				Jml
			Fav		Unfav		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	WIPL (Work Interference With Personal Life)	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	7	8	8
2	PLIW (Personal Life Interference With Work)	Sejauh mana kehidupan individu mengganggu pekerjaan	13	11, 12, 14, 15	17	16, 18, 20	9
3	PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)	Sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam dunia kerja	-	24, 25, 26, 27, 28, 29	23	21, 22	9
4	WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)	Sejauh mana pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi	32	30, 31	-	33, 34, 35, 36	7
Total							33

Berdasarkan rincian jumlah aitem skala *work life balance* yang valid dan gugur, maka peneliti menyusun kembali *blue print* pada skala *work life balance*

untuk digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah rincian mengenai jumlah aitem yang valid setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 3.7:

Tabel 3.7
Blue Print Skala Penelitian *Work Life Balance*

No	Dimensi	Indikator	No Aitem		Jml
			F	UF	
1.	WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	1, 7, 8, 9, 10, 11	4	7
2.	PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)	Sejauh mana kehidupan individu mengganggu pekerjaan	2	5	2
3.	PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	Sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam dunia kerja		6	1
4.	WEPL (<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>)	Sejauh mana pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi	3		1
Total					11

Selanjutnya pada skala stres kerja, dari 30 aitem skala stres kerja yang telah di uji coba terdapat 29 aitem yang valid dengan koefisien korelasi 0,25, berkisar dari 0,264 sampai 0,655, sedangkan 1 aitem dinyatakan gugur. Rinciannya dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 3.8**Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	NoItem				Jumlah
		Fav		Unfav		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Aspek Fisiologis	1, 6, 7, 18, 19, 29		20, 2, 17, 21		10
2.	Aspek Psikologis	3, 8, 9, 13, 16, 22		10, 23, 24, 25, 30		11
3.	Aspek Perilaku	4, 5, 11, 14	28	12, 15, 26, 27		9
Total						30

Berdasarkan rincian jumlah aitem skala stres kerja yang valid dan gugur, maka peneliti menyusun kembali *blue print* pada skala stres kerja untuk digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah rincian mengenai jumlah aitem yang valid setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 3.9

Tabel 3.9**Blue Print Skala Penelitian Stres Kerja**

No	Dimensi	No Aitem		Jml
		Fav	Unfav	
1.	Aspek Fisiologis	1, 2, 3, 4, 5, 6	7, 8, 9, 10	10
2.	Aspek Psikologis	11, 12, 13, 14, 15, 16	17, 18, 19, 20, 21	11
3.	Aspek Perilaku	22, 23, 24, 25	26, 27, 28, 29	8
Total				29

Selanjutnya pada skala dukungan atasan, dari 18 aitem skala dukungan atasan yang telah di uji coba terdapat 17 aitem yang valid dengan koefisien

korelasi 0,25, berkisar dari 0,392 sampai 0,915, sedangkan 1 aitem dinyatakan gugur. Rinciannya dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.10

Blue Print Skala Dukungan Atasan Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jml
			Fav Valid	Unfav Gugur	
1	Kesediaan memberikan bantuan	Atasan menjadi seseorang yang dapat diandalkan bagi pegawai	1,3	2 4, 5, 6	6
2	Kesediaan mendengarkan	Atasan menjadi pendengar yang baik bagi pegawai	10, 11, 12	7, 8, 9	6
3	Perasaan peduli	Atasan mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.	13, 14, 15	16, 17, 18	6
Total					18

Berdasarkan rincian jumlah aitem skala dukungan atasan yang valid dan gugur, maka peneliti menyusun kembali *blue print* pada skala dukungan atasan untuk digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah rincian mengenai jumlah aitem yang valid setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 3.11

**Tabel 3.11****Blue Print Skala Penelitian Dukungan Atasan**

No	Dimensi	Indikator	No Aitem		Jml
			F	UF	
1.	Kesediaan memberikan bantuan	Atasan menjadi seseorang yang dapat diandalkan bagi pegawai	1, 7	2, 8, 13	5
2.	Kesediaan mendengarkan	Atasan menjadi pendengar yang baik bagi pegawai	3, 9, 14	4, 10, 15	6
3.	Perasaan peduli	Atasan mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.	5, 11, 16	6, 12, 17	6
Total					17

H. Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Effendi & Manning, dalam Susanti, dkk.,2016). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear ganda, yaitu suatu teknik analisis yang digunakan untuk melihat seberapa besar suatu variable dapat mempengaruhi variable lainnya. Analisis ini dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 22 (SPSS 22) for windows*. Sebelum melakukan analisis data penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi. Uji asumsi berguna untuk melihat apakah data memenuhi syarat statistik yang ditentukan guna memilih analisis data parametric atau non parametrik (Susanti, dkk., 2016). Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan linearitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan dukungan atasan dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja di PT. GDSK CPI Duri. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh sebesar 5,3% terhadap *work life balance* dan dukungan atasan memiliki pengaruh sebesar 20,0% terhadap *work life balance*.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Stres kerja yang dialami wanita pekerja dapat menghambat kinerja wanita pekerja itu sendiri dan berdampak pada wanita pekerja lainnya. Dan juga dukungan atasan seperti arahan yang jelas sangat dibutuhkan oleh pekerja wanita yang bekerja guna menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

Sebaiknya instansi:

- a. Instansi memberikan dukungan kepada karyawan wanita agar *work life balance* terjaga.
- b. Instansi lebih memberikan kepedulian nya kepada karyawannya.
- c. Instansi lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan pada *work life balance* wanita pekerja.



- d. Menciptakan kebijakan sumber daya manusia yang lebih ramah terhadap keluarga.

2. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik yang dapat memberikan hal positif terhadap dirinya, orang lain dan situasi di sekitarnya. Sehingga dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja tersebut, wanita pekerja dapat mengatur stresnya, menerima tuntutan-tuntutan peraturan dan menjalankannya dengan baik.

Dan juga diharapkan wanita pekerja untuk mengkomunikasikan kesulitan apapun dengan atasan dan partner kerja yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan dukungan, pengertian serta perhatian dari atasan dan partner kerja sehingga dapat menekan atau mencegah timbulnya konflik akibat pekerjaan

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang tertarik meneliti mengenai *work life balance* dapat mempertimbangkan menggunakan alat ukur dengan dimensi yang berbeda. Hal tersebut akan mendukung berbagai teori baru yang bermunculan mengenai *work life balance*.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menghubungkan atau menambah factor lain yang dapat berpengaruh terhadap *work life balance* selain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



DAFTAR PUSTAKA

- Abendroth, Anja & Laura, den Dulk. 2011. "Support for the work-life balance in europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction". *Work, Employment and Society*, (25(2), 234–256).
- Agung, Ivan M. 2016. *Aplikasi SPSS pada Penelitian Psikologi*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Apriliani, Anggia., & Agus, Budiman. 2016. "Hubungan hardiness dengan coping strategy pada ibu yang memilikianaktunarungu di SLB-B Negeri Cicendo kota Bandung". *Prosiding Psikologi*. ISSN: (2460-6448).
- Austen, Siobhan E., & Elisa, R Birch. 2000. "Family Responibilities and Women's Working Lives". *Women's Economic Policy Analysis Unit*.
- Ayuningtyas, Larasati., & Berlian, G Septarini. 2013. "Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Family Balance pada Wanita yang Bekerja". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2. No. 1.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bachroni, Muhammad., & Sahlan, Asnawi. 1999. "Stres Kerja". *Buletin Psikologi*. Tahun VII. No. 2
- Baqutayan, Shadiya M Saleh. 2015. "Stress and Coping Mechanisms: A Historical Overview". *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 6. No. 2.
- Bintang, Stepani Kartika., & Dewi, Puri Astiti, D. 2016. "Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung". *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 3. No. 3.
- bps.go.id. (2013, Januari 30). "Badan Pusat Statistik Indonesia". Dipetik September 30, 2016, dari Persentase Penduduk Berumur 15 tahun Ke Atas menurut Jenis Kegiatan Seminggu Yang Lalu, 2009-2012: www.bps.go.id
- Clark, Sue Campbell. 2000. "Work-family border theory : A new theory of work-family balance". *Human Relations*, 53(6), 747769.
- Cucuani, Hijriyati., & Eka, Fitriyani. 2017. "Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Ditempat Kerja Dengan Work Family

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Enrichment pada Perempuan Bekerja”. *Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*. Vol. 16. No. 1.

Dhamayanti, Ratna. 2006. “Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang [Electronic version]”. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 3. No. 2.

Eisenberger, Robert., Florence, Stinglhamber., Christian, Vandenberghe., Ivan, L Sucharski., & Linda, Rhoades. 2002. “Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. No. 87.

Fajrillah., & Nurfitriani. 2016. “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu”. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*. Vol. 3. No. 2.

Fisher, Gwenith G., Carrie, A Bulger., & Carlla, S Smith. 2009. “Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement”. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 14. No. 4.

Gibson, James L., John, M Ivancevich., James, H Donnelly., & Robert, Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes. Fourteenth Edition*. McGraw-Hill Irwin, New York.

Greenhaus, Jeffrey H., Karen, M Collins., & Jason, D Shaw. 2003. “The Relation Between Work-Family Balance and Quality”. *Journal of Vocational Behavior*. 510-531.

Greenhaus, Jeffrey H., Ziegert, Jonathan C., & Allen, Tammy D. 2012. “When Family-Supportive Supervision Matters: Relation Between Multiple Sources of Support and Work-Family Balance”. *Journal of Vocational Behavior*. 266-275.

Gregory, Abigail., & Susan, Milner. 2009. “Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice?”. *Gender, Work and Organization*. Vol. 16.No. 1.

Grzywacz, Joseph G., & Dawn, S Carlson. 2007. “Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research”. *Developing Human Resources*. Vol. 9. No.4.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hammer, Leslie B., Ellen, Ernst Kossek., Nanette, L Yragui., Todd, E Bodner., & Ginger, C Hanson. 2009. “Development And Validation Of A Multidimensional Measure Of Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB)”. *J Manage*. 837–856.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Handayani, Arri. 2013. "Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border". *Buletin Psikologi*. Vol. 21.No. 2.
- House, James S. 1980. *Occupational Stress and the Mental and Physical Health of Factory Workers. Research report series, Institute for Social Research*. The University of Michigan.
- Jang, Soo Jung., Rhokeun, Park., & Allison, Zippay. 2010. "The interaction effects of scheduling control and work-life balance programs on job satisfaction and mental health". *International Journal of Social Welfare*. ISSN 1369-6866.
- Liang, Wang jin., & Wang, Hai Zhen. 2012. "The Influences Of Psychological Empowerment On Work attitude And Behavior In Chinese Organizations". *Journal of Business Management*. Vol.6 (30).
- Kalliath, Thomas., & Paula, Brough. 2008. "Work Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct". *Journal of Management & Organization*. 14:323-327.
- Kumalasari, Fani & Latifah, Nur Ahyani. 2012. "Hubungan Antara Dukungan Sosial. Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan". *Jurnal. [On-line]*. Vol. 1. No. 1
- Laksmi, Nimas Ayu Putri., & Cholichul, Hadi. 2012. "Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 124-130.
- Lestarianita, Prety., & Muhammad, Fakhurrozi. 2007. "Pengatasan stres pada perawat pria dan wanita". *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma*. Vol. 1. No. 1.
- Lockwood, Nancy R. 2003. *Work-life balance: Challenges and solutions. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA*.
- Makela, Liisa., & Vesa, Suutari. 2011. "Coping with work-family conflicts in the global career context". *Thunderbird International Business Review*. Vol. 53. No.3.
- Marcinkus, Wendy C., Karen, S Whelan-Berry., & Judith, R Gordon. 2007. "The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women". *Women in Management Review*. Vol. 22 No. 2.
- Nurendra, Annisa Miranty., & Mega, Putri Saraswati. 2016. "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan". *Jurnal Humanitas*. Vol. 13. No. 2.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Parkes, Louise P., & Peter, H Langford. 2015. "Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of the Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations [Electronic Version]". *Journal of Management & Organization*. 14 (3). 267-284.
- Poulose, Shobitha., & Sudarsan, N. 2014. "Work life balance: A conceptual review". *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 3. Issue 2. 01-17.
- Padma, S., & Muhammad, Sudhir Reddy. 2013. "Role of Family Support in Balancing Personal and Work Life of Women Employees". *IJCEM International Journal of Computational Engineering & Management*. Vol. 16. Issue 3.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., & Deddy, Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Ed. 2 Cet, 10. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E & Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Russell, Graeme., & Lyndy, Bowman. 2000. *Work and Family: Current thinking, research and practice*. Department of Family and Community Services. Canberra.
- Seiger, Christine P., dan Wiese, Bettina S. 2009. "Social Support from Work and Family Domains as an Antecedent or Moderator of Work-family Conflicts?". *Journal of Vocational Behavior*. 75 (2009) 26–37.
- Setiyana, Vita Yustiya. 2013. "Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat". *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- Sianturi, Maria Mayasari., & Zulkarnain. 2013. "Analisis Work-Family Conflict terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja". *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*. Vol. 1(3).
- Smet. 1994 . *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo Widia Sarana Indonesia.
- Stajkovic, Alex., & Fred, Luthans. 1998. "Self Efficacy And Work Related Performance: A Meta Analysis". *Psychological Bulletin*. Vol. 124. No. 2.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartias, Suwandi. 2012. *Eksistensi Buruh Perempuan Di Era Globalisasi*. Semarang: UNPAD.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Susanti, Reni., Sri, Wahyuni., & Alfa, Yulianti. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Suyono., & Hariyanto. 2011. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Tausig, Mark., & Rudy, Fenwick. 2001. "Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance". *Journal of Family and Economic Issues*. Vol 22 (2).
- Tewal, Bernhard., Adolfina., Merinda, H Pandowo., & Hendra, N Tawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Thornthwaite, Louise. 2002. "Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences". Working Paper 79". *University of Sydney, Research, Training and Information Services on the World of Work*.
- Ula, Ilma Iftahul., Ika, Rahma Susilawati., & Selly, Dian Widayarsi. 2015. "Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan DI Pt. Petrokimiagresik". *Jurnal Psikoislamika I*. Vol 12. No 1
- Utomo, Cahyo., Indi, Djastuti., & Mahfudz. 2016. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)". *Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro*.
- Yahya, Fatahyah., Justina, Yen Ying Yap. 2015. "The Work Social Support and Work-Life Balance in Hotel Industry: A Relationship Study". *Malaysian Journal of Youth Studies*.

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 1

LEMBAR GUIDE WAWANCARA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Dimensi	Definisi	Pertanyaan
1	WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.	Apakah pekerjaan ditempat kerja anda bawa pulang kerumah?
2	PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)	Sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan.	Pernah kah masalah dirumah anda bawa hingga sampai ke tempat kerja? Dan bagaimana anda mengatasi masalah tersebut agar tidak mengganggu pekerjaan dikantor?
3	PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	Sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.	Apakah benar saat anda merasa bahagia dikehidupan anda maka ditempat kerja anda juga akan merasa bahagia?
4	WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	Sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.	Apakah anda merasa bahagia dengan pekerjaan anda? Dan bagaimana anda membawa kebahagiaan tersebut hingga sampai ke kehidupan pribadi?

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

LAMPIRAN 2

LEMBAR VERBATIM WAWANCARA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





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

HASIL VERBATIM WAWANCARA 1

No	P/S	Verbatim Wawancara	Interpretasi
	P	Assalamualaikum bu, perkenalkan nama saya Yoana, saya mahasiswa Psikologi UIN Suska, kedatangan saya kesini untuk mendapatkan data penelitian skripsi saya bu, apakah ibu bersedia untuk saya wawancara?	Perkenalan diri
	S	Iya saya bersedia	Subjek bersedia di wawancarai
	P	Sebelumnya boleh perkenalkan nama ibu siapa?	
	S	Nama saya Eni dek	Subjek memperkenalkan diri
	P	Baik bu Eni, apakah ibu sudah lama memimpin perusahaan ini bu?	
	S	Ya sejak awal perusahaan ini datang saya memimpin dek	
	P	Berarti sejak 2016 ya bu? Lalu di perusahaan bergerak dibidang apa saja bu?	
	S	Iya, GDSK ini memiliki beberapa bidang yaitu bidang industri, bidang catering, dan bidang akomodasi service.	Memperkenalkan perusahaan/ objek penelitian
	P	Wah ternyata GDSK ini banyak cabang ya bu, berapa karyawan wanita yang ada di perusahaan ini bu?	
	S	Kalau karyawan wanita ada 210 orang dek, dan itu sudah termasuk semua bidang	
	P	Banyak juga ya bu, boleh saya tau sistem kerja di perusahaan ini bagaimana bu?	
	S	Sistem kerjanya lebih kurang 9 jam ya dek, tapi itu tidak termasuk lembur, karena kalau ada barang atau material tiba saya suruh datang semua untuk menyimpan dan mendata material yang datang tersebut. Karena material yang datang tidak sedikit jumlahnya dek jadi memang harus semua karyawan ikut andil	Menjelaskan sistem kerja perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P	menyimpan dan mendata. Jadi karyawan yang libur sekalipun ibu suruh datang untuk menyimpan dan mendata material tersebut?	Karyawan diharuskan bekerja lembur saat barang datang
S	Benar, karena di bidang ini kebanyakan karyawan wanita ya dek, jadi saya suruh mereka datang untuk kerja lembur.	
P	Hmm apakah material yang datang jumlahnya selalu banyak bu? Hingga ibu menyuruh karyawan untuk tetap datang?	Meningkatnya pemasokan barang setiap minggu
S	Iya dek, Alhamdulillah setiap minggu pemasokan barang meningkat, jadi yang kerja tidak bisa satu atau dua orang, dan juga tidak mungkin saya menyuruh karyawan yang itu-itu saja, jadi saya panggil semua untuk ikut menyimpan dan mendata barang.	
P	Baik bu, jadi setiap minggu karyawan diharuskan kerja lembur ya bu?	Penutup
S	Iya benar dek, karena barang setiap minggu datang dan dengan jumlah yang selalu meningkat.	
P	Baik ibu, mungkin cukup sekian wawancara kita hari ini, terima kasih ya bu sudah meluangkan waktunya	
S	Oh sudah ya, iyaa sama-sama dek semoga membantu ya	
P	Iya bu terimakasih sekali lagi, jika data saya masih kurang saya boleh wawancara ibu lagi kan?	
S	Tentu boleh dek	
P	Hehehe makasih ya bu, saya izin pamit, Assalamualaikum	
S	Walaikumsalam	

HASIL VERBATIM WAWANCARA 2

No	P/S	Verbatim Wawancara	Interpretasi
	P	Assalamualaikum bu, perkenalkan nama saya Yoana, saya mahasiswa Psikologi UIN Suska, kedatangan saya kesini untuk mewawancarai ibu seputar pekerjaan untuk mendapatkan data penelitian skripsi saya bu, apakah ibu bersedia?	Perkenalan diri
	S	Iya dek	Subjek bersedia di wawancara
	P	Nama ibu siapa bu? Dan berapa usia ibu?	Perkenalan diri subjek
	S	Nama saya Santi dek, umur 48 tahun	
	P	Baik bu Santi, apakah ibu sudah berkeluarga? Dan berapa anak ibu?	
	S	Sudah, suami masih 1 anak 3 dek *ketawa	
	P	Hahaha masih 1 ya bu jadi maunya berapa bu?	
	S	Hehehe bercanda dek, satu saja sudah pusing saya	
	P	Waduh pusing tapi sayang ya bu hehehe	
	S	Iya begitulah dek, uang makan dari beliau kan	
	P	Iya benar bu, ibu sudah lama bekerja disini bu?	
	S	Sekitaran 4 tahun dek	Subjek sudah lama bekerja di perusahaan
	P	Kenapa ibu memutuskan untuk ikut bekerja? Kan ibu sudah dapat uang bulanan dari suami	
	S	Yah gimana ya dek, harapkan duit suami aja gak cukup, ditambah anak saya 3 dan ketiganya sekolah dek	
	P	Hmm apakah ibu merasa senang bekerja disini?	
	S	Ya lumayan lah ya dek, walaupun sering merasa capek	Subjek sering merasa capek
	P	Apakah benar karyawan sini sering bekerja	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

S	lembur bu? Iya benar dek, saya sering kerja lembur dan terkadang juga disuruh keluar kota sama bos untuk prepare dan list barang yang di Kalimantan	Disuruh bekerja lembur dan kerja keluar kota
P	Oh jadi ibu juga keluar kota? Lalu bagaimana keluarga ibu disini?	
S	Ya saya punya anak yang paling gede jadi saya alihkan kerja rumah sama dia	
P	Oh beruntung ya bu punya anak yang bisa membantu orang tuanya	
S	Iya Alhamdulillah dek, tapi saya gak selalu menyuruh anak saya untuk mengerjakan pekerjaan rumah kok, itu berlaku kalau saya diluar kota saja, kalau saya disini mah pulang kerja saya yang kerjain semua pekerjaan rumah	Subjek juga menyelesaikan pekerjaan rumah
P	Wah apa ibu gak merasa capek dan lelah bu? Karna seharian udah kerja trus dirumah kerja lagi?	
S	Ya pastinya capek ya dek, Cuma ya namanya ibu rumah tangga ya harus dikerjakan semua dek, kadang waktu istirahat saya korbakan untuk membereskan pekerjaan rumah	Subjek sering mengorbankan waktu istirahatnya
P	MasyaAllah sekali tugas seorang ibu ya bu, lalu apakah ibu pernah mengikuti acara dilingkungan sekitar? Seperti arisan contohnya	
S	Duh bisa dibilang jarang sekali saya ikut dek, karna saya sibuk menyelesaikan pekerjaan dikantor dan pekerjaan rumah	Subjek jarang mengikuti acara dilingkungan sekitar
P	Hmm jika ada waktu luang ibu ngapain aja?	
S	Ya saya menghabiskan waktu bersama keluarga, me time bareng keluarga lah dek	
P	Wah sehat-sehat ya bu, semoga pekerjaan ibu lancar dan perbanyak istirahat ya bu	

S P S P S	<p>Hehehe iyaa dek makasih yaa</p> <p>Makasih juga ya bu udah bersedia saya wawancarai, kalau gitu saya izin pamit yaa bu</p> <p>Iyaa dek sama-sama ya</p> <p>Assalamualaikum</p> <p>Walaikumsalam</p>	Penutup
-----------------------	--	---------

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 3

LEMBAR VALIDASI *WORK LIFE BALANCE*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

WORK LIFE BALANCE

A. Definisi Operasional

Work life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Ketika seseorang mengalami *work life balance* dalam hidupnya dapat dipastikan bahwa individu tersebut sangat puas dengan keadaan yang sedang dijalaninya. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala *work life balance* (WLB) dari Fisher, Bulger & Smith (2009).

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) juga mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu :

a) WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b) PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

d) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

B. Jumlah Aitem : 20 aitem

C. Jenis Format dan Respon : SS (Sangat Sesuai), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)

D. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi dalam *Work Life Balance* yang meliputi WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relavan (R), kurang relavan (KR), atau tidak relavan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relavan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan <i>work life balance</i> (Fisher, Bulger, dan Smith, 2009)	Alt. Jawaban		
				R	KR	TR
WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	1	Ketika saya pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya ingin lakukan. (F)			
		2	Pekerjaan saya membuat sulit untuk mengelolah kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan. (F)			
		3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya. (F)			
		4	Kehidupan pribadi saya sama sekali tidak mempengaruhi pekerjaan saya. (UF)			
		5	Waktu yang saya habiskan untuk bekerja sama dengan waktu yang saya habiskan untuk kegiatan pribadi. (UF)			
PLIW (<i>Personal Life Interference With</i>)	Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan	6	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang harus saya lakukan pada pekerjaan saya. (F)			
		7	Pekerjaan saya kurang mendapat perhatian yang layak karena semua yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya. (F)			

Work)		8	Saya akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika bukan karena semua kehidupan pribadi yang menyita waktu saya lebih banyak. (F)			
		9	Saya menjadi efektif di tempat kerja dan di kehidupan pribadi saya. (UF)			
		10	Saat sedang bekerja, saya tidak khawatir dengan hal yang menyangkut kehidupan pribadi saya. (UF)			
PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	Kehidupan pribadi meningkatkan performan dalam dunia kerja	11	Ketika saya bekerja, saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan. (UF)			
		12	Saya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan hal-hal pribadi di tempat kerja. (UF)			
		13	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan yang penting untuk saya. (F)			
		14	Karena pekerjaan saya, saya dalam suasana hati yang lebih baik di rumah. (F)			
		15	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah-masalah pribadi dan praktis			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

			di rumah. (F)			
WEPL (<i>Work Enhanceme nt Of Personal Life</i>)	Pekerjaan meningkat kan kualitas kehidupan pribadi	16	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hal-hal lain yang terjadi di hidup saya berjalan dengan baik. (F)			
		17	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya. (F)			
		18	Saya tidak santai menjalani kehidupan pribadi saya karena memikirkan pekerjaan di hari berikutnya. (UF)			
		19	Saya membawa beban pekerjaan ke rumah sehingga saya tidak dapat menjalani kehidupan pribadi dengan baik (UF)			
		20	Tekanan pekerjaan yang saya alami setiap hari membuat kehidupan pribadi saya terganggu (UF)			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Catatan:

- 1. Isi (kesesuaian dengan indikator)
Sesuai.....
.....
- 2. Bahasa
cukup.....
.....
- 3. Jumlah aitem
20aitem.....
.....

Pekanbaru, 05 Mei 2020

Validator

(Linda Aryani,M.Si)



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

WORK LIFE BALANCE

A. Definisi Operasional

Work life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Ketika seseorang mengalami *work life balance* dalam hidupnya dapat dipastikan bahwa individu tersebut sangat puas dengan keadaan yang sedang dijelannya. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala *work life balance* (WLB) dari Fisher, Bulger & Smith (2009).

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) juga mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu :

a) WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b) PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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

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

d) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

B. Jumlah Aitem : 20 aitem

C. Jenis Format dan Respon : SS (Sangat Sesuai), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)

D. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi dalam *Work Life Balance* yang meliputi WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relavan (R), kurang relavan (KR), atau tidak relavan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relavan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan <i>work life balance</i> (Fisher, Bulger, dan Smith, 2009)	Alt. Jawaban		
				R	KR	TR
WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	1	Ketika saya pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya ingin lakukan. (F)			
		2	Pekerjaan saya membuat sulit untuk mengelolah kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan. (F)			
		3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya. (F)			
		4	Kehidupan pribadi saya sama sekali tidak mempengaruhi pekerjaan saya. (UF)			
		5	Waktu yang saya habiskan untuk bekerja sama dengan waktu yang saya habiskan untuk kegiatan pribadi. (UF)			
PLIW (<i>Personal Life Interference With</i>)	Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan	6	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang harus saya lakukan pada pekerjaan saya. (F)			
		7	Pekerjaan saya kurang mendapat perhatian yang layak karena semua yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya. (F)			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Work)		8	Saya akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika bukan karena semua kehidupan pribadi yang menyita waktu saya lebih banyak. (F)			
		9	Saya menjadi efektif di tempat kerja dan di kehidupan pribadi saya. (UF)			
		10	Saat sedang bekerja, saya tidak khawatir dengan hal yang menyangkut kehidupan pribadi saya. (UF)			
PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	Kehidupan pribadi meningkatkan performan dalam dunia kerja	11	Ketika saya bekerja, saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan. (UF)			
		12	Saya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan hal-hal pribadi di tempat kerja. (UF)			
		13	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan yang penting untuk saya. (F)			
		14	Karena pekerjaan saya, saya dalam suasana hati yang lebih baik di rumah. (F)			
		15	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah-masalah pribadi dan praktis			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

			di rumah. (F)			
WEPL (<i>Work Enhanceme nt Of Personal Life</i>)	Pekerjaan meningkat kan kualitas kehidupan pribadi	16	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hal-hal lain yang terjadi di hidup saya berjalan dengan baik. (F)			
		17	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya. (F)			
		18	Saya tidak santai menjalani kehidupan pribadi saya karena memikirkan pekerjaan di hari berikutnya. (UF)			
		19	Saya membawa beban pekerjaan ke rumah sehingga saya tidak dapat menjalani kehidupan pribadi dengan baik (UF)			
		20	Tekanan pekerjaan yang saya alami setiap hari membuat kehidupan pribadi saya terganggu (UF)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

2. Bahasa

.....

3. Jumlah aitem

.....

Pekanbaru, 05 Mei 2020

Validator



(Jhon Herwanto, H., S.Psi., M.si)

UIN SUSKA RIAU

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

LAMPIRAN 4

LEMBAR VALIDASI STRES KERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

STRES KERJA

A. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu merasa tidak mampu dengan tuntutan yang dihadapi sehingga mempengaruhi kesehatan fisik dan psikis. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala stres kerja dari Robbins (2002).

Robbins (2002) juga mengatakan jika stres kerja memiliki 3 aspek, yaitu :

a) Aspek Fisiologis

Gejala fisiologis dapat dilihat dari adanya penurunan metabolisme daya tahan tubuh, memperlaju detakan jantung dan sesak nafas, naiknya tekanan darah, mengalami pusing kepala, dan terserang serangan jantung.

b) Aspek Psikologis

Aspek psikologis yaitu merasa tidak adanya kepuasan, gelisah, selalumarah, dan suka menunda pekerjaan.

c) Aspek Perilaku

Aspek perilaku ditandai dengan sering kali lupa, perubahan nafsu makan, menjadi lebih banyak merokok, minum alkohol, berbicara cepat, memiliki perasaan gelisah, dan tidur tidak teratur.

B. Jumlah Aitem : 30 aitem

C. Jenis Format dan Respon : SS (Sangat Sesuai), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam stres kerja yang meliputi Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek Perilaku. Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relavan (R), kurang relavan (KR), atau tidak relavan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relavan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aspek	Indikator	No	Aitem	Alt. Jawaban		
				R	KR	TR
Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh, memperlambat detak jantung dan sesak nafas, dan mudah sakit kepala.	6	Saya mengalami sakit kepala setelah melakukan pekerjaan yang berat (F)			
		18	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang begitu banyak (F)			
		29	Leher saya sakit karena mengerjakan tugas yang terus menerus (F)			
		1	Jantung saya berdebar-debar saat mendapatkan tugas baru (F)			
		7	Saya merasa sesak nafas saat <i>deadline</i> pekerjaan saya semakin mendekat (F)			
		19	Saya sering merasa kelelahan saat bekerja (F)			
		20	Saya selalu disiplin (UF)			
		2	Saya selalu makan tepat waktu (UF)			
		17	Saya selalu menyempatkan diri untuk olahraga (UF)			
Psikologis	Tidak puas, gelisah, merasa tegang, perubahan emosi, suka menunda	8	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan berulang kali (F)			
		3	Saya merasa kurang semangat dengan pekerjaan baru yang saya dapatkan (F)			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

suatu hal	22	Saya mudah marah ketika lelah bekerja (F)			
	13	Saya merasa tegang saat atasan memeriksa hasil kerja saya (F)			
	9	Pekerjaan yang banyak membuat saya bingung untuk mengerjakannya sehingga memicu untuk menunda pekerjaan tersebut (F)			
	16	Saya merasa lebih mudah marah saat pekerjaan saya menumpuk (F)			
	10	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya (UF)			
	25	Saya pandai dalam bekerja dengan tim (UF)			
	30	Saya selalu ingin menjadi pemimpin (UF)			
	23	Saya tetap bisa mengambil keputusan meskipun pekerjaan saya menumpuk (UF)			
	24	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja (UF)			
Perilaku	11	Saya mudah lupa dengan tugas baru yang diberikan oleh atasan kepada saya(F)			
	4	Saya memilih untuk tetap dirumah dari pada harus mengikuti <i>family gathering</i> (F)			
	28	Saya akan lebih sering merokok saat lelah dalam bekerja (F)			
	5	Saya sering begadang mengerjakan			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		pekerjaan saya yang menumpuk (F)			
	14	Saya menjadi lebih sering mengonsumsi alkohol saat mendapat banyak tugas (F)			
	12	Pola makan saya menjadi tidak menentu ketika mendapat banyak tugas (UF)			
	27	Saya selalu tidur tepat waktu (UF)			
	26	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja (UF)			
	15	Saya senang mendapatkan tugas kerja luar kota (UF)			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

sesuai.....

.....

2. Bahasa

cukup.....

.....

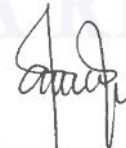
3. Jumlah aitem

30aitem.....

.....

Pekanbaru, 22 April 2021

Validator



(Linda Aryani,M.Si)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

STRES KERJA

A. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu merasa tidak mampu dengan tuntutan yang dihadapi sehingga mempengaruhi kesehatan fisik dan psikis. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala stres kerja dari Robbins (2002).

Robbins (2002) juga mengatakan jika stres kerja memiliki 3 aspek, yaitu :

a) Aspek Fisiologis

Gejala fisiologis dapat dilihat dari adanya penurunan metabolisme daya tahan tubuh, memperlaju detakan jantung dan sesak nafas, naiknya tekanan darah, mengalami pusing kepala, dan terserang serangan jantung.

b) Aspek Psikologis

Aspek psikologis yaitu merasa tidak adanya kepuasan, gelisah, selalumarah, dan suka menunda pekerjaan.

c) Aspek Perilaku

Aspek perilaku ditandai dengan sering kali lupa, perubahan nafsu makan, menjadi lebih banyak merokok, minum alkohol, berbicara cepat, memiliki perasaan gelisah, dan tidur tidak teratur.

B. Jumlah Aitem : 30 aitem

C. Jenis Format dan Respon : SS (Sangat Sesuai), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam stres kerja yang meliputi Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek Perilaku. Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aspek	Indikator	No	Aitem	Alt. Jawaban		
				R	KR	TR
Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh, memperlambat detak jantung dan sesak nafas, dan mudah sakit kepala.	6	Saya mengalami sakit kepala setelah melakukan pekerjaan yang berat (F)			
		18	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang begitu banyak (F)			
		29	Leher saya sakit karena mengerjakan tugas yang terus menerus (F)			
		1	Jantung saya berdebar-debar saat mendapatkan tugas baru (F)			
		7	Saya merasa sesak nafas saat <i>deadline</i> pekerjaan saya semakin mendekat (F)			
		19	Saya sering merasa kelelahan saat bekerja (F)			
		20	Saya selalu disiplin (UF)			
		2	Saya selalu makan tepat waktu (UF)			
		17	Saya selalu menyempatkan diri untuk olahraga (UF)			
		21	Saya tetap bisa berkonsentrasi meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan (UF)			
Psikologis	Tidak puas, gelisah, merasa tegang, perubahan emosi, suka menunda	8	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan berulang kali (F)			
		3	Saya merasa kurang semangat dengan pekerjaan baru yang saya dapatkan (F)			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

suatu hal	22	Saya mudah marah ketika lelah bekerja (F)			
	13	Saya merasa tegang saat atasan memeriksa hasil kerja saya (F)			
	9	Pekerjaan yang banyak membuat saya bingung untuk mengerjakannya sehingga memicu untuk menunda pekerjaan tersebut (F)			
	16	Saya merasa lebih mudah marah saat pekerjaan saya menumpuk (F)			
	10	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya (UF)			
	25	Saya pandai dalam bekerja dengan tim (UF)			
	30	Saya selalu ingin menjadi pemimpin (UF)			
	23	Saya tetap bisa mengambil keputusan meskipun pekerjaan saya menumpuk (UF)			
	24	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja (UF)			
Perilaku	11	Saya mudah lupa dengan tugas baru yang diberikan oleh atasan kepada saya(F)			
	4	Saya memilih untuk tetap dirumah dari pada harus mengikuti <i>family gathering</i> (F)			
	28	Saya akan lebih sering merokok saat lelah dalam bekerja (F)			
	5	Saya sering begadang mengerjakan			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		pekerjaan saya yang menumpuk (F)			
	14	Saya menjadi lebih sering mengonsumsi alkohol saat mendapat banyak tugas (F)			
	12	Pola makan saya menjadi tidak menentu ketika mendapat banyak tugas (UF)			
	27	Saya selalu tidur tepat waktu (UF)			
	26	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja (UF)			
	15	Saya senang mendapatkan tugas kerja luar kota (UF)			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

2. Bahasa

.....

3. Jumlah aitem

.....

Pekanbaru, 22 April 2021

Validator



(Jhon Herwanto, H., S.Psi., M.Si)

LAMPIRAN 5

LEMBAR VALIDASI DUKUNGAN ATASAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR DUKUNGAN ATASAN

A. Definisi Operasional

Dukungan atasan merupakan perilaku pemberian perhatian diterima oleh bawahan yang ditunjukkan atau dilakukan oleh atasan. Dukungan atasan mengacu pada persepsi karyawan tentang hubungan mereka dengan atasan dan seberapa baik karyawan dapat mengandalkan atasan untuk peduli terhadap kepentingan individu. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala dukungan atasan dari House (1980).

Menurut House (1980), beberapa hal yang mengindikasikan dukungan atasan antara lain:

1) Kesiediaan memberikan bantuan

Dalam menghadapi pekerjaannya, terkadang seorang pegawai akan menemukan kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Supervisor memegang peran sebagai seseorang yang diandalkan bagi pegawai ketika pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas pegawai.

2) Kesiediaan mendengarkan

Seseorang pegawai terkadang memiliki permasalahan pribadi yang kerap mengganggu pekerjaannya. Supervisor memegang peran sebagai seseorang yang dianggap mampu sebagai seseorang yang dapat mendengarkan permasalahan pegawai yang mengganggu pekerjaannya.

3) Perasaan peduli

Kesejahteraan karyawan merupakan objek untuk perasaan peduli seorang supervisor. Supervisor memegang peran sebagai seseorang



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang dituntut untuk mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

- B. Jumlah Aitem** : 18 aitem
C. Jenis Format dan Respon : SS (Sangat Sesuai), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)
D. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi dalam dukungan atasan yang meliputi kesediaan memberikan bantuan, kesediaan mendengarkan dan perasaan peduli. Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relavan (R), kurang relavan (KR), atau tidak relavan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relavan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan dukungan atasan (House, 1980)	Alt. Jawaban		
				R	KR	TR
Kesediaan memberikan bantuan	Atasan menjadi seseorang yang dapat diandalkan bagi pegawai	1	Saat saya menemukan kesulitan dalam pekerjaan saya, atasan saya bersedia membantu. (F)			
		2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan arahan yang diberi atasan. (F)			
		3	Saat karyawan merasa tertekan dengan beban kerja atasan memberikan support dan nasihat (F)			
		4	Saat saya berhalangan hadir bekerja, atasan memberikan izin tetapi dengan toleransi yang memberatkan saya. (UF)			
		5	Saat karyawan mengalami cedera dalam bekerja, atasan tidak mengerahkan tanggungjawabnya (UF)			
		6	Jika karyawan lembur bekerja, atasan tidak memberikan kompensasi yang sesuai (UF)			
Kesediaan mendengarkan	Atasan menjadi pendengar yang baik bagi	7	Atasan saya tidak bersedia mendengarkan permasalahan yang dihadapi karyawan. (UF)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

rekan	pegawai	8	Saat karyawan membutuhkan saran, atasan justru acuh tak acuh dengan karyawannya (UF)			
		9	Atasan bukan pendengar yang baik saat saya bercerita dengannya (UF)			
		10	Saat saya mengalami masalah dengan rekan kerja, atasan memberi masukan kepada saya. (F)			
		11	Saat saya merasa down dalam bekerja, atasan memberikan motivasi kepada saya. (F)			
		12	Saat saya mulai lelah bekerja, atasan memberikan tips-tips agar tidak mudah lelah dan kembali semangat bekerja (F)			
		13	Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan saya. (F)			
Perasaan peduli	Atasan mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.	14	Ketika terjadi insiden terhadap saya, atasan memberikan tanggapan yang cepat. (F)			
		15	Saat saya terpuruk, hanya atasan membuat saya bangkit kembali (F)			
		16	Ketika saya dan karyawan			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		merasa letih dalam bekerja, atasan tidak peduli. (UF)			
	17	Saat ada permasalahan antar karyawan, atasan hanya diam dan tidak peduli (UF)			
	18	Saat ada kesalahan dalam bekerja, atasan cuek dan tidak terlalu peduli (UF)			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Cukup sesuai.....

2. Bahasa

Cukup.....

3. Jumlah aitem

18 aitem

Pekanbaru, 15 Juni 2020

Validator



(Linda Aryani, M.Si)



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

DUKUNGAN ATASAN

A. Definisi Operasional

Dukungan atasan merupakan perilaku pemberian perhatian diterima oleh bawahan yang ditunjukkan atau dilakukan oleh atasan. Dukungan atasan mengacu pada persepsi karyawan tentang hubungan mereka dengan atasan dan seberapa baik karyawan dapat mengandalkan atasan untuk peduli terhadap kepentingan individu. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala dukungan atasan dari House (1980).

Menurut House (1980), beberapa hal yang mengindikasikan dukungan atasan antara lain:

1) Kesiediaan memberikan bantuan

Dalam menghadapi pekerjaannya, terkadang seorang pegawai akan menemukan kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Supervisor memegang peran sebagai seseorang yang diandalkan bagi pegawai ketika pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas pegawai.

2) Kesiediaan mendengarkan

Seseorang pegawai terkadang memiliki permasalahan pribadi yang kerap mengganggu pekerjaannya. Supervisor memegang peran sebagai seseorang yang dianggap mampu sebagai seseorang yang dapat mendengarkan permasalahan pegawai yang mengganggu pekerjaannya.

3) Perasaan peduli

Kesejahteraan karyawan merupakan objek untuk perasaan peduli seorang supervisor. Supervisor memegang peran sebagai seseorang



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang dituntut untuk mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

- B. Jumlah Aitem** : 18 aitem
C. Jenis Format dan Respon : SS (Sangat Sesuai), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS)
D. Petunjuk :

Pada bagian ini, saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi dalam dukungan atas yang meliputi kesediaan memberikan bantuan, kesediaan mendengarkan dan perasaan peduli. Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Aitem: Saya menerima diri saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

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

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan dukungan atasan (House, 1980)	Alt. Jawaban		
				R	KR	TR
Kesediaan memberikan bantuan	Atasan menjadi seseorang yang dapat diandalkan bagi pegawai	1	Saat saya menemukan kesulitan dalam pekerjaan saya, atasan saya bersedia membantu. (F)			
		2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan arahan yang diberi atasan. (F)			
		3	Saat karyawan merasa tertekan dengan beban kerja atasan memberikan support dan nasihat (F)			
		4	Saat saya berhalangan hadir bekerja, atasan memberikan izin tetapi dengan toleransi yang memberatkan saya. (UF)			
		5	Saat karyawan mengalami cedera dalam bekerja, atasan tidak mengerahkan tanggungjawabnya (UF)			
		6	Jika karyawan lembur bekerja, atasan tidak memberikan kompensasi yang sesuai (UF)			
Kesediaan mendengarkan	Atasan menjadi pendengar yang baik bagi	7	Atasan saya tidak bersedia mendengarkan permasalahan yang dihadapi karyawan. (UF)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

rekan	pegawai	8	Saat karyawan membutuhkan saran, atasan justru acuh tak acuh dengan karyawannya (UF)			
		9	Atasan bukan pendengar yang baik saat saya bercerita dengannya (UF)			
		10	Saat saya mengalami masalah dengan rekan kerja, atasan memberi masukan kepada saya. (F)			
		11	Saat saya merasa down dalam bekerja, atasan memberikan motivasi kepada saya. (F)			
		12	Saat saya mulai lelah bekerja, atasan memberikan tips-tips agar tidak mudah lelah dan kembali semangat bekerja (F)			
		13	Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan saya. (F)			
Perasaan peduli	Atasan mempunyai perasaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.	14	Ketika terjadi insiden terhadap saya, atasan memberikan tanggapan yang cepat. (F)			
		15	Saat saya terpuruk, hanya atasan membuat saya bangkit kembali (F)			
		16	Ketika saya dan karyawan			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

		merasa letih dalam bekerja, atasan tidak peduli. (UF)			
	17	Saat ada permasalahan antar karyawan, atasan hanya diam dan tidak peduli (UF)			
	18	Saat ada kesalahan dalam bekerja, atasan cuek dan tidak terlalu peduli (UF)			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

2. Bahasa

.....

.....

3. Jumlah aitem

.....

.....

Pekanbaru, 15 Juni 2020

Validator



(Jhon Herwanto, H., S.Psi., M.Si)

LAMPIRAN 6

SKALA TRY OUT

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





SKALA PENELITIAN

Identitas Responden

Nama (Inisial) :

Usia :

Jumlah Anak :

Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa alternatif pilihan pada pernyataan-pernyataan berikut yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda ceklis ()
 Pilihlah:
 SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai
2. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban yang salah. Semua yang anda jawab adalah benar. Karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda.
3. Anda dimohon untuk menjawab semua pernyataan tersebut dengan jujur dan jangan sampai ada yang terlewat.
4. Apapun yang anda isi dalam angket ini akan terjamin kerahasiaannya.
5. Kesiediaan anda mengisi angket ini merupakan bantuan yang amat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini, untuk itu saya mengucapkan terima kasih.



Contoh pengisian angket

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menerima diri saya apa adanya				

1. Skala *Work Life Balance*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin dilakukan.				
2.	Pekerjaan membuat saya sulit menjalani kehidupan pribadi seperti yang di inginkan.				
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan saya.				
4.	Jumlah jam kerja yang padat merupakan kekhawatiran saya karena dapat mengganggu kehidupan pribadi saya.				
5.	Saya lebih banyak menghabiskan waktu bekerja sehingga saya gagal memenuhi tanggung jawab keluarga.				
6.	Saya terlalu sibuk dengan pekerjaan bahkan setelah pulang kerja.				
7.	Kehidupan pribadi saya sama sekali tidak mempengaruhi pekerjaan saya.				
8.	Waktu yang dihabiskan untuk bekerja sama dengan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan pribadi.				
9.	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena padatnya waktu bekerja.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



© Hak cipta: milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

10.	Saya kurang produktif dalam bekerja karena terlalu lelah dengan kehidupan pribadi saya.				
11.	Pekerjaan saya banyak menguras energi sehingga kehidupan pribadi saya terganggu.				
12.	Pekerjaan saya kurang mendapat perhatian karena masalah kehidupan pribadi.				
13.	Kehidupan pribadi saya banyak menyita waktu dari pada pekerjaan saya				
14.	Saya tidak bisa fokus bekerja karena banyak masalah di rumah.				
15.	Karena kelebihan peran di rumah, secara fisik saya merasa lelah untuk bekerja.				
16.	Saya menjadi efektif di tempat kerja dan di kehidupan pribadi.				
17.	Saat sedang bekerja, saya tidak khawatir dengan kehidupan pribadi saya.				
18.	Pekerjaan saya terbengkalai karena masalah pribadi di kehidupan saya.				
19.	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena kehidupan pribadi saya.				
20.	Keluarga saya memahami tuntutan pekerjaan, sehingga saya dapat bekerja dengan tenang.				
21.	Ketika bekerja, saya khawatir tentang hal-hal di luar pekerjaan.				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

22.	Saya kesulitan fokus pada pekerjaan saya karena saya sibuk dengan hal-hal pribadi.				
23.	Kehidupan pribadi membuat saya merasa kurang siap untuk bekerja di hari berikutnya.				
24.	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan.				
25.	Karena pekerjaan, saya dalam suasana hati yang lebih baik di rumah.				
26.	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah-masalah pribadi dan praktis di rumah.				
27.	Saya bersemangat kerja karena sudah menyelesaikan tanggung jawab pribadi.				
28.	Dukungan dari keluarga dapat menghilangkan ketegangan yang berasal dari pekerjaan.				
29.	Pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya menyenangkan.				
30.	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hal-hal lain yang terjadi di hidup saya berjalan dengan baik.				
31.	Kehidupan pribadi memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya.				
32.	Kehidupan pribadi membantu saya rileks dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya.				
33.	Saya tidak santai menjalani kehidupan pribadi karena memikirkan pekerjaan di hari besok.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

34.	Saya membawa beban pekerjaan ke rumah sehingga saya tidak dapat menjalani kehidupan pribadi dengan baik.				
35.	Tekanan pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya terganggu.				
36.	Tuntutan pekerjaan yang kaku membuat saya mudah marah jika terlalu kelelahan di rumah.				

2. Skala Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Jantung saya berdebar-debar saat mendapatkan tugas baru.				
2.	Saya selalu makan tepat waktu.				
3.	Saya merasa kurang semangat dengan pekerjaan baru yang saya dapatkan.				
4.	Saya memilih untuk tetap di rumah dari pada harus mengikuti <i>family gathering</i> .				
5.	Saya sering begadang mengerjakan pekerjaan saya yang menumpuk.				
6.	Saya mengalami sakit kepala setelah melakukan pekerjaan yang berat.				
7.	Saya merasa sesak nafas saat <i>deadline</i> pekerjaan saya semakin mendekat.				
8.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan berulang kali.				
9.	Pekerjaan yang banyak membuat saya bingung untuk mengerjakannya sehingga memicu untuk menunda pekerjaan tersebut.				

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

10.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya.				
11.	Saya mudah lupa dengan tugas baru yang diberikan oleh atasan kepada saya.				
12.	Pola makan saya menjadi tidak menentu ketika mendapat banyak tugas.				
13.	Saya merasa tegang saat atasan memeriksa hasil kerja saya.				
14.	Saya menjadi lebih sering makan saat mendapat banyak tugas.				
15.	Saya senang mendapatkan tugas kerja luar kota.				
16.	Saya merasa lebih mudah marah saat pekerjaan saya menumpuk.				
17.	Saya selalu menyempatkan diri untuk olahraga.				
18.	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang begitu banyak.				
19.	Saya sering merasa kelelahan saat bekerja.				
20.	Saya selalu disiplin.				
21.	Saya tetap bisa berkonsentrasi meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan.				
22.	Saya mudah marah ketika lelah bekerja.				
23.	Saya tetap bisa mengambil keputusan meskipun pekerjaan saya menumpuk.				
24.	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja.				
25.	Saya pandai dalam bekerja dengan tim.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

26.	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja.				
27.	Saya selalu tidur tepat waktu.				
28.	Saya akan lebih sering merokok saat lelah dalam bekerja.				
29.	Leher saya sakit karena mengerjakan tugas yang terus menerus.				
30.	Saya selalu ingin menjadi pemimpin.				

3. Skala Dukungan Atasan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saat saya menemukan kesulitan dalam pekerjaan saya, atasan saya bersedia membantu.				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan arahan yang diberi atasan.				
3.	Saat karyawan merasa tertekan dengan beban kerja atasan memberikan support dan nasihat.				
4.	Saat saya berhalangan hadir bekerja, atasan memberikan izin tetapi dengan toleransi yang memberatkan saya.				
5.	Saat karyawan mengalami cedera dalam bekerja, atasan tidak mengerahkan tanggung jawabnya.				
6.	Jika karyawan lembur bekerja, atasan tidak memberikan kompensasi yang sesuai.				
7.	Atasan saya tidak bersedia mendengarkan permasalahan yang dihadapi karyawan.				
8.	Saat karyawan membutuhkan saran, atasan				

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	justru acuh tak acuh dengan karyawannya.				
9.	Atasan bukan pendengar yang baik saat saya bercerita dengannya.				
10.	Saat saya mengalami masalah dengan rekan kerja, atasan memberi masukan kepada saya.				
11.	Saat saya merasa down dalam bekerja, atasan memberikan motivasi kepada saya.				
12.	Saat saya mulai lelah bekerja, atasan memberitan tips-tips agar tidak mudah lelah dan kembali semangat bekerja.				
13.	Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan saya.				
14.	Ketika terjadi insiden terhadap saya, atasan memberikan tanggapan yang cepat.				
15.	Saat saya terpuruk, hanya atasan membuat saya bangkit kembali.				
16.	Ketika saya dan karyawan merasa letih dalam bekerja, atasan tidak peduli.				
17.	Saat ada permasalahan antar karyawan, atasan hanya diam dan tidak peduli.				
18.	Saat ada kesalahan dalam bekerja, atasan cuek dan tidak terlalu peduli.				

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

LAMPIRAN 7

TABULASI DATA TRY OUT

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



ITEM WORK LIFE BALANCE

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	33	34	35	36	Total	
1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	1	95	
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	1	93	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	91	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	96	
5	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	96	
6	2	1	1	1	1	1	1	3	4	4	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	1	3	2	4	4	4	3	87
7	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	91	
8	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	93	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	95	
10	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	91	
11	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	1	1	1	90	
12	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	1	3	1	1	1	87	
13	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	91	
14	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	3	2	4	2	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	85	
15	2	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	91	
16	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	1	1	1	87	
17	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	1	2	1	2	2	89	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	90	
19	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	1	1	2	90	
20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	1	3	4	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	91	
21	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	1	2	2	2	89	
22	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	91	
23	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	1	3	3	1	3	4	2	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	93	
24	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	2	3	2	3	1	1	93	
25	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	1	1	1	85	
26	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	4	4	1	2	4	2	1	1	1	89	



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



©

State Islamic U

Halaman 27 dari 45

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

27	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	1	1	1	1	95
28	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	1	3	3	2	2	92
29	4	4	4	4	2	3	2	3	1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	95
30	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	91
31	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	98
32	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	92
33	4	4	4	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	4	1	1	3	3	1	3	4	1	3	1	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	88
34	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	4	1	3	3	2	1	1	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	1	1	1	1	95
35	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	3	4	4	2	4	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	1	1	1	98
36	4	3	3	4	2	3	2	2	2	4	4	4	1	2	4	1	1	3	3	1	3	4	1	3	2	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	86
37	4	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	4	2	4	3	3	4	4	2	1	4	1	1	1	1	1	83
38	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	1	1	4	1	1	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	2	1	1	1	93
39	4	4	4	4	3	3	1	3	2	3	2	4	2	2	4	1	2	3	3	1	1	4	2	3	2	4	4	4	2	1	4	1	1	1	1	1	91
40	4	4	4	4	3	4	1	2	2	3	3	4	1	2	4	2	2	3	3	1	3	3	2	2	1	2	4	4	1	2	3	2	4	1	1	1	92
41	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	96
42	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	95
43	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	1	1	1	98
44	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	1	1	1	95
45	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	102

ITEM STRES KERJA

	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	TOTAL
1	4	1	3	4	2	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	88
2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	2	2	4	1	4	4	97
3	2	3	4	2	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	4	4	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	73
4	1	2	4	4	2	3	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	1	4	4	97
5	2	2	2	4	4	4	2	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2	4	3	1	2	1	4	1	2	2	87
6	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	72
7	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	1	1	2	1	4	1	4	4	75
8	1	1	1	4	4	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	56
9	4	4	4	3	4	3	2	4	1	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	98
10	3	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	2	2	1	1	4	3	100
11	4	3	1	2	2	4	4	4	2	4	3	1	3	2	1	4	4	4	4	2	3	3	3	1	2	2	4	1	4	2	94
12	1	1	2	1	4	4	3	4	1	1	2	1	1	4	4	2	4	2	4	2	1	2	1	4	1	2	4	1	2	2	80
13	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	62
14	1	2	2	4	3	3	1	4	2	1	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	4	4	94
15	4	1	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	97
16	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	1	82
17	2	3	3	4	4	4	4	1	3	2	4	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	4	1	4	1	95
18	3	4	4	3	4	4	1	4	1	4	3	4	3	1	4	2	4	2	4	1	4	2	1	2	2	2	1	1	2	4	99
19	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	4	67
20	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	3	1	1	2	4	1	4	1	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

21	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	1	4	1	4	4	4	121
22	1	2	2	1	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	2	1	1	1	4	1	2	4	1	3	4	101
23	4	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	73	
24	1	3	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4	1	79
25	1	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	1	3	4	2	2	4	1	3	3	116
26	3	1	1	3	3	4	3	1	1	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	1	3	2	3	1	1	2	4	1	2	3	101
27	1	2	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	77
28	4	2	3	2	4	3	2	4	1	4	2	4	2	4	1	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	1	4	1	1	4	109
29	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	73
30	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	4	1	4	2	126
31	1	1	1	3	4	4	3	4	3	1	3	4	2	2	1	2	3	2	4	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	1	96
32	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	80
33	3	2	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	2	3	4	2	2	4	1	4	4	125
34	1	4	4	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	4	2	1	2	2	1	3	1	4	1	1	3	1	1	1	89
35	4	1	4	4	4	4	1	1	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	1	2	4	1	2	4	1	3	4	119
36	1	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	1	1	2	4	1	4	3	4	2	2	1	3	1	2	2	4	1	4	4	116
37	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	79
38	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	80
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	2	4	1	4	2	144
40	1	3	1	1	2	3	1	4	1	4	3	1	1	1	1	1	4	3	4	1	1	1	2	1	2	2	4	1	1	3	99
41	4	1	2	3	4	4	3	1	1	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	3	1	3	2	1	2	4	1	2	4	121
42	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	4	2	88
43	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	4	2	3	4	1	4	1	4	2	1	1	1	3	2	1	2	1	4	1	104
44	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	4	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	4	1	3	3	112

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	57
24	2	3	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	36
25	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	60
26	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67
27	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	67
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
29	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	37
30	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	40
31	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	41
32	2	4	2	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	35
33	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	36
34	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	42
35	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	41
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
37	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	44
38	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
39	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	41
40	2	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
41	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	34
42	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55
44	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	55
45	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 7

TABULASI DATA TRY OUT

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



ITEM WORK LIFE BALANCE

	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	33	34	35	36	Total
1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	1	95
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	1	93
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	91
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	96
5	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	96
6	2	1	1	1	1	1	3	4	4	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	4	4	2	4	2	3	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	87
7	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	91
8	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	93	
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	95	
10	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	91
11	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	1	1	1	90
12	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	1	3	1	1	1	87
13	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	91	
14	4	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	3	2	4	2	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	85	
15	2	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	91
16	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	1	1	1	1	87
17	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	1	2	1	2	2	89	
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	90
19	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	1	1	2	90	
20	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	3	3	1	3	4	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	91	
21	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	1	2	2	2	89	
22	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	91
23	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	1	3	3	1	3	4	2	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	93	
24	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	2	3	2	3	1	1	93
25	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	1	1	1	1	85
26	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	4	4	1	2	4	2	1	1	1	1	1	89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



17	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	1	1	1	1	95
18	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	1	3	3	2	2	92	
19	4	4	4	4	2	3	2	3	1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	95	
20	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	91	
21	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	98	
22	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	1	3	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	92	
23	4	4	4	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	4	1	1	3	3	1	3	4	1	3	1	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	88	
24	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	4	1	3	3	2	1	1	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	1	1	1	1	95	
25	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	3	4	4	2	4	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	1	1	1	98	
26	4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	4	1	2	4	1	1	3	3	1	3	4	1	3	2	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	86	
27	1	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	4	2	4	3	3	4	4	2	1	4	1	1	1	1	1	83	
28	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	1	1	4	1	1	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	2	1	1	1	93	
29	4	4	4	4	3	3	1	3	2	3	2	4	2	2	4	1	2	3	3	1	1	4	2	3	2	4	4	4	2	1	4	1	1	1	1	1	91	
30	4	4	4	4	3	4	1	2	2	3	3	4	1	2	4	2	2	3	3	1	3	3	2	2	1	2	4	4	1	2	3	2	4	1	1	1	92	
31	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	96	
32	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	95	
33	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	1	1	1	98	
34	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	1	1	1	95	
35	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	102	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

ITEM STRES KERJA																															
	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	TOTAL
1	4	1	3	4	2	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	88
2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	2	2	4	1	4	4	97
3	2	3	4	2	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	4	4	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	73
4	1	2	4	4	2	3	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	1	4	4	97
5	2	2	2	4	4	4	2	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2	4	3	1	2	1	4	1	2	2	87
6	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	72
7	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	1	1	2	1	4	1	4	4	75
8	1	1	1	4	4	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	56
9	4	4	4	3	4	3	2	4	1	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	98
10	3	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	2	2	1	1	4	3	100
11	4	3	1	2	2	4	4	4	2	4	3	1	3	2	1	4	4	4	4	2	3	3	3	1	2	2	4	1	4	2	94
12	1	1	2	1	4	4	3	4	1	1	2	1	1	4	4	2	4	2	4	2	1	2	1	4	1	2	4	1	2	2	80
13	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	62
14	1	2	2	4	3	3	1	4	2	1	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	4	4	94
15	4	1	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	97
16	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	1	82
17	2	3	3	4	4	4	4	1	3	2	4	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	4	1	4	1	95
18	3	4	4	3	4	4	1	4	1	4	3	4	3	1	4	2	4	2	4	1	4	2	1	2	2	2	1	1	2	4	99
19	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	4	67
20	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	3	1	1	2	4	1	4	1	75



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

21	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	1	4	1	4	4	121	
22	1	2	2	1	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	2	1	1	1	4	1	2	4	1	3	4	101	
23	4	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	73	
24	1	3	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4	1	79	
25	1	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	1	3	4	2	2	4	1	3	3	116	
26	3	1	1	3	3	4	3	1	1	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	1	3	2	3	1	1	2	4	1	2	3	101	
27	1	2	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	77
28	4	2	3	2	4	3	2	4	1	4	2	4	2	4	1	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	1	4	1	1	4	109	
29	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	73	
30	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	4	1	4	2	126	
31	1	1	1	3	4	4	3	4	3	1	3	4	2	2	1	2	3	2	4	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	1	96	
32	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	80	
33	3	2	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	2	3	4	2	2	4	1	4	4	125	
34	1	4	4	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	4	2	1	2	2	1	3	1	4	1	1	3	1	1	1	89	
35	4	1	4	4	4	4	1	1	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	1	2	4	1	2	4	1	3	4	119	
36	1	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	1	1	2	4	1	4	3	4	2	2	1	3	1	2	2	4	1	4	4	116	
37	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	79	
38	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	80	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	2	4	1	4	2	144	
40	1	3	1	1	2	3	1	4	1	4	3	1	1	1	1	1	4	3	4	1	1	1	2	1	2	2	4	1	1	3	99	
41	4	1	2	3	4	4	3	1	1	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	3	1	3	2	1	2	4	1	2	4	121	
42	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	88	
43	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	4	2	3	4	1	4	1	4	2	1	1	1	3	2	1	2	1	4	1	104	
44	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	4	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	4	1	3	3	112	
45	3	4	3	2	4	4	3	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	2	1	1	1	4	1	3	4	122	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ITEM DUKUNGAN ATASAN																			
1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	37
2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	30
3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	34
4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	36
5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	1	2	2	37
6	1	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
7	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	31
8	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	32
9	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	1	1	1	30
10	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	29
11	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	30
12	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
13	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	30
14	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	1	1	1	34
15	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	37
16	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	23
17	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	27
18	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	31
19	2	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
20	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	23
21	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	57
24	2	3	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	36
25	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	60	
26	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67	
27	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	67	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
29	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	37	
30	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	40	
31	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	41	
32	2	4	2	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	35	
33	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	36	
34	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	42	
35	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	41	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
37	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	44	
38	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	
39	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	41	
40	2	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
41	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	34	
42	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55	
44	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	55	
45	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	61	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 8

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA TRY OUT

1. Skala *Work Life Balance* Sebelum Aitem Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,608	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	175,64	67,825	,463	,575
Item_2	175,73	68,155	,479	,576
Item_3	175,62	69,877	,370	,586
Item_4	175,36	71,371	,261	,594
Item_5	176,11	67,828	,576	,572
Item_6	175,89	69,965	,438	,584
Item_7	176,67	69,227	,436	,581
Item_8	176,24	73,507	,090	,606
Item_9	175,69	73,265	,103	,605
Item_10	176,29	75,619	-,098	,621
Item_11	176,82	70,968	,331	,591
Item_12	176,89	73,419	,194	,602
Item_13	175,76	71,553	,191	,598
Item_14	177,24	73,598	,132	,604
Item_15	176,76	69,734	,447	,583
Item_16	175,87	76,664	-,355	,619
Item_17	177,53	74,709	-,006	,611
Item_18	176,42	77,204	-,222	,628
Item_19	175,69	77,901	-,387	,628
Item_20	176,78	69,722	,430	,583

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Item_21	176,00	76,455	-,183	,622
Item_22	176,56	73,616	,064	,608
Item_23	175,93	74,745	-,006	,610
Item_24	175,31	76,174	-,176	,619
Item_25	175,24	75,280	-,073	,614
Item_26	177,00	74,500	,032	,609
Item_27	176,38	71,559	,176	,600
Item_28	175,71	74,756	-,016	,612
Item_29	176,98	69,749	,433	,583
Item_30	177,11	73,510	,035	,612
Item_31	177,27	74,336	-,002	,613
Item_32	177,24	74,871	-,042	,616
Item_33	176,78	73,540	,019	,615
Total_Skor	85,56	22,343	,974	,346

2. Skala Stres Kerja Sebelum Aitem Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	163,18	1162,786	,466	,670
Item_2	163,07	1182,018	,264	,676
Item_3	162,87	1168,345	,411	,672
Item_4	162,82	1157,468	,563	,668

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Item_5	162,33	1164,364	,573	,670
Item_6	162,22	1155,813	,655	,668
Item_7	163,04	1158,089	,573	,669
Item_8	162,78	1162,040	,452	,670
Item_9	163,64	1179,007	,406	,675
Item_10	162,98	1146,295	,618	,665
Item_11	162,98	1158,613	,633	,668
Item_12	162,80	1150,300	,613	,666
Item_13	163,00	1161,773	,512	,670
Item_14	162,91	1155,083	,604	,668
Item_15	162,49	1146,301	,642	,665
Item_16	162,84	1167,907	,423	,672
Item_17	162,13	1170,345	,532	,672
Item_18	163,02	1161,295	,549	,669
Item_19	161,93	1170,018	,561	,672
Item_20	163,58	1175,795	,457	,674
Item_21	163,31	1176,537	,369	,674
Item_22	163,22	1178,086	,334	,675
Item_23	163,38	1177,331	,423	,674
Item_24	163,29	1152,983	,557	,667
Item_25	163,93	1192,655	,322	,678
Item_26	163,67	1193,909	,305	,679
Item_27	162,36	1150,916	,576	,667
Item_28	164,36	1204,007	,000	,681
Item_29	162,51	1171,619	,429	,673
Item_30	162,84	1163,180	,466	,670
Total_Skor	71,18	312,286	,753	,919

3. Skala Dukungan Atasan Sebelum Aitem Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	75,33	559,091	,845	,752
Item_2	74,33	590,773	,184	,768
Item_3	75,42	560,159	,876	,752
Item_4	75,78	562,631	,884	,753
Item_5	75,16	578,589	,392	,762
Item_6	75,87	560,618	,874	,753
Item_7	75,69	560,401	,862	,752
Item_8	75,73	553,745	,904	,749
Item_9	75,67	558,545	,866	,752
Item_10	75,18	559,331	,770	,752
Item_11	75,36	566,416	,743	,756
Item_12	75,04	566,771	,635	,756
Item_13	75,36	566,371	,772	,756
Item_14	75,07	563,336	,755	,754
Item_15	75,42	579,159	,465	,762
Item_16	75,76	554,962	,915	,750
Item_17	75,76	555,143	,911	,750
Item_18	75,71	553,301	,899	,749
Total_Skor	38,78	148,995	1,000	,961

4. Skala Work Life Balance Setelah Aitem Gugur
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	119,76	57,962	,531	,710
Item_2	119,84	57,680	,605	,707
Item_3	119,73	58,836	,544	,713
Item_4	119,47	60,527	,410	,723
Item_5	120,22	58,040	,653	,707
Item_6	120,00	60,045	,519	,718
Item_7	120,78	59,631	,481	,718
Item_8	120,93	61,200	,387	,726
Item_9	120,87	59,482	,563	,715
Item_10	120,89	60,283	,459	,721
Item_11	121,09	60,128	,481	,719
Total_Skor	29,67	21,727	,749	,829

5. Skala Stres Kerja Setelah Aitem Gugur
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	161,18	1162,786	,466	,671
Item_2	161,07	1182,018	,264	,677
Item_3	160,87	1168,345	,411	,673
Item_4	160,82	1157,468	,563	,669
Item_5	160,33	1164,364	,573	,671
Item_6	160,22	1155,813	,655	,668
Item_7	161,04	1158,089	,573	,669
Item_8	160,78	1162,040	,452	,671
Item_9	161,64	1179,007	,406	,675
Item_10	160,98	1146,295	,618	,666
Item_11	160,98	1158,613	,633	,669
Item_12	160,80	1150,300	,613	,667
Item_13	161,00	1161,773	,512	,671
Item_14	160,91	1155,083	,604	,668
Item_15	160,49	1146,301	,642	,666
Item_16	160,84	1167,907	,423	,673
Item_17	160,13	1170,345	,532	,673
Item_18	161,02	1161,295	,549	,670
Item_19	159,93	1170,018	,561	,673
Item_20	161,58	1175,795	,457	,674
Item_21	161,31	1176,537	,369	,675
Item_22	161,22	1178,086	,334	,675
Item_23	161,38	1177,331	,423	,675
Item_24	161,29	1152,983	,557	,668
Item_25	161,93	1192,655	,322	,679
Item_26	161,67	1193,909	,305	,679
Item_27	160,36	1150,916	,576	,667
Item_28	160,51	1171,619	,429	,673
Item_29	160,84	1163,180	,466	,671
Total_Skor	70,18	312,286	,753	,920

6. Skala Dukungan Atasan Setelah Aitem Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_01	72,09	553,856	,844	,752
Item_03	72,18	554,922	,875	,753
Item_04	72,53	557,255	,886	,754
Item_05	71,91	573,219	,393	,763
Item_06	72,62	555,422	,872	,753
Item_07	72,44	555,116	,863	,753
Item_08	72,49	548,528	,903	,749
Item_09	72,42	553,204	,868	,752
Item_10	71,93	554,018	,771	,753
Item_11	72,11	561,146	,743	,756
Item_12	71,80	561,709	,630	,757
Item_13	72,11	561,101	,771	,756
Item_14	71,82	557,968	,757	,755
Item_15	72,18	573,604	,471	,762
Item_16	72,51	549,665	,916	,750
Item_17	72,51	549,801	,913	,750
Item_18	72,47	547,936	,902	,749
Item_19	35,53	146,436	,999	,965

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

LAMPIRAN 9

SKALA PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

SKALA PENELITIAN

Identitas Responden

Nama (Inisial) :

Usia :

Jumlah Anak :

Petunjuk Pengisian

- Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa alternatif pilihan pada pernyataan-pernyataan berikut yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda ceklis ()
 Pilihlah:
 SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai
- Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban yang salah. Semua yang anda jawab adalah benar. Karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda.
- Anda dimohon untuk menjawab semua pernyataan tersebut dengan jujur dan jangan sampai ada yang terlewat.
- Apapun yang anda isi dalam angket ini akan terjamin kerahasiaannya.
- Kesediaan anda mengisi angket ini merupakan bantuan yang amat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini, untuk itu saya mengucapkan terima kasih.



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

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

Contoh pengisian angket

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
----	------------	----	---	----	-----

1 Saya menerima diri saya apa adanya

1. Skala *Work Life Balance*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin dilakukan.				
2.	Kehidupan pribadi saya banyak menyita waktu dari pada pekerjaan saya.				
3.	Kehidupan pribadi membantu saya rileks dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya.				
4.	Kehidupan pribadi saya sama sekali tidak mempengaruhi pekerjaan saya.				
5.	Saat sedang bekerja, saya tidak khawatir dengan kehidupan pribadi saya.				
6.	Kehidupan pribadi membuat saya merasa kurang siap untuk bekerja di hari berikutnya.				
7.	Pekerjaan membuat saya sulit menjalani kehidupan pribadi seperti yang di inginkan.				
8.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan saya.				
9.	Jumlah jam kerja yang padat merupakan kekhawatiran saya karena dapat mengganggu kehidupan pribadi saya.				



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

10	Saya lebih banyak menghabiskan waktu bekerja sehingga saya gagal memenuhi tanggung jawab keluarga.				
11	Saya terlalu sibuk dengan pekerjaan bahkan setelah pulang kerja.				

2. Skala Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Jantung saya berdebar-debar saat mendapatkan tugas baru.				
2.	Saya mengalami sakit kepala setelah melakukan pekerjaan yang berat.				
3.	Saya merasa sesak nafas saat <i>deadline</i> pekerjaan saya semakin mendekat.				
4.	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang begitu banyak.				
5.	Saya sering merasa kelelahan saat bekerja.				
6.	Leher saya sakit karena mengerjakan tugas yang terus menerus.				
7.	Saya selalu disiplin.				
8.	Saya selalu makan tepat waktu.				
9.	Saya selalu menyempatkan diri untuk olahraga.				
10.	Saya tetap bisa berkonsentrasi meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan.				
11.	Saya merasa kurang semangat dengan pekerjaan baru yang saya dapatkan.				
12.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

	saya lakukan berulang kali.				
13.	Pekerjaan yang banyak membuat saya bingung untuk mengerjakannya sehingga memicu untuk menunda pekerjaan tersebut.				
14.	Saya merasa tegang saat atasan memeriksa hasil kerja saya.				
15.	Saya merasa lebih mudah marah saat pekerjaan saya menumpuk.				
16.	Saya mudah marah ketika lelah bekerja.				
17.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya.				
18.	Saya tetap bisa mengambil keputusan meskipun pekerjaan saya menumpuk.				
19.	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja.				
20.	Saya pandai dalam bekerja dengan tim.				
21.	Saya selalu ingin menjadi pemimpin.				
22.	Saya memilih untuk tetap dirumah dari pada harus mengikuti <i>family gathering</i> .				
23.	Saya sering begadang mengerjakan pekerjaan saya yang menumpuk.				
24.	Saya mudah lupa dengan tugas baru yang diberikan oleh atasan kepada saya.				
25.	Saya menjadi lebih sering makan saat mendapat banyak tugas.				
26.	Pola makan saya menjadi tidak menentu ketika mendapat banyak tugas.				
27.	Saya senang mendapatkan tugas kerja luar kota.				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

28.	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja.				
29.	Saya selalu tidur tepat waktu.				

3. Skala Dukungan Atasan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saat saya menemukan kesulitan dalam pekerjaan, atasan saya bersedia membantu.				
2.	Saat saya berhalangan hadir, atasan memberikan izin tetapi dengan toleransi yang memberatkan saya.				
3.	Saat saya mengalami masalah dengan rekan kerja, atasan memberi masukan kepada saya.				
4.	Atasan saya tidak bersedia mendengarkan permasalahan yang dihadapi karyawan.				
5.	Atasan saya menunjukkan kepedulian nya terhadap kesejahteraan saya.				
6.	Ketika saya dan karyawan merasa letih dalam bekerja, atasan tidak peduli.				
7.	Saat karyawan merasa tertekan dengan beban kerja atasan memberikan support dan nasihat.				
8.	Saat karyawan mengalami cedera dalam bekerja, atasan tidak mengerahkan tanggung jawabnya.				
9.	Saat saya merasa down dalam bekerja, atasan memberikan motivasi kepada saya.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

10.	Saat karyawan membutuhkan saran, atasan justru acuh tak acuh dengan karyawannya.				
11.	Ketika terjadi insiden terhadap saya, atasan memberikan tanggapan yang cepat.				
12.	Saat ada permasalahan antar karyawan, atasan hanya diam dan tidak peduli.				
13.	Jika karyawan lembur bekerja, atasan tidak memberikan kompensasi yang sesuai.				
14.	Saat saya mulai lelah bekerja, atasan memberikan tips-tips agar tidak mudah lelah dan kembali semangat bekerja.				
15.	Atasan bukan pendengar yang baik saat saya bercerita dengannya.				
16.	Saat saya terpuruk, hanya atasan yang membuat saya bangkit kembali.				
17.	Saat ada kesalahan dalam bekerja, atasan cuek dan tidak terlalu peduli.				

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 10

TABULASI DATA PENELITIAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ITEM WORK LIFE BALANCE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JLH
1	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	32
2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	33
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	28
4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
6	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	25
7	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	30
8	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	26
9	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	23
10	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	31
11	4	2	4	1	2	2	4	4	4	3	4	34
12	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	27
13	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	26
14	3	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	29
15	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	28
16	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	31
17	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	30
18	4	2	2	1	2	2	3	3	4	2	4	29
19	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	30
20	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	28
21	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	30
22	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	30
23	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	29
24	3	2	1	2	3	1	4	4	4	3	4	31
25	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	36
26	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	33
27	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	38
28	4	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	32
29	4	1	2	3	1	2	3	3	4	3	3	29
30	4	2	2	1	2	2	4	4	4	3	4	32
31	4	2	2	1	2	2	4	4	4	3	3	31
32	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	3	25
33	3	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	25
34	4	2	2	2	1	2	3	3	4	2	3	28
35	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	39
36	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	37
37	4	2	1	2	1	1	4	4	4	2	3	28
38	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	30
39	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	34
40	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	27
41	4	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	25
42	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	31
43	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	35
44	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	30
45	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	29

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

46	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	33
47	3	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	27
48	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	30
49	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	27
50	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	27
51	4	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	29
52	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	31
53	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	29
54	3	2	2	2	1	2	4	3	3	3	2	27
55	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	29
56	4	2	1	1	1	2	3	3	4	3	2	26
57	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	32
58	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	27
59	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	28
60	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	3	23
61	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	29
62	3	1	2	1	1	2	3	2	3	1	2	21
63	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	23
64	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	20
65	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	31
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
67	3	2	1	1	2	2	4	4	3	3	3	28
68	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	31
69	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	33
70	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	34
71	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	28
72	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	35
73	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	27
74	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	30
75	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
76	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	36
77	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
78	4	2	4	2	2	2	3	4	4	3	3	33
79	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	33
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
81	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	33
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
83	3	2	2	1	1	1	3	4	4	3	3	27
84	3	1	2	3	3	2	4	4	4	3	2	31
85	3	2	1	1	2	2	2	4	4	3	3	27
86	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	32
87	4	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	26
88	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33
89	3	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	24
90	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	36
91	4	2	2	1	2	2	2	4	4	1	3	27
92	2	2	2	1	2	1	4	4	4	3	2	27
93	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

94	3	2	1	2	1	1	3	3	4	3	3	26
95	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	33
96	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	34
97	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	35
97	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	35
99	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	34
100	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	23
101	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	31
102	4	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	31
103	4	2	2	1	2	2	3	4	4	3	3	30
104	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	37
105	4	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	29
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
107	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	35
108	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	31
109	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	24
110	2	2	1	1	2	2	4	3	3	3	3	26
111	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	34
112	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	35
113	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
114	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	30
115	4	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	28
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
117	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	36
118	4	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	27
119	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	33
120	4	2	2	2	1	2	4	2	3	2	3	27
121	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	27
122	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	26
123	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	36
124	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
125	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	35
126	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	35
127	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	32
128	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	32
129	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	31
130	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	34
131	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	37
132	3	1	4	1	1	2	4	3	3	3	3	28
133	3	2	2	2	2	1	4	4	4	3	3	30
134	3	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	27
135	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	34
136	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	37
137	2	1	2	1	2	2	4	4	4	3	3	28
138	4	2	2	1	2	2	4	4	4	3	3	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

AITEMSTRES KERJA																														
	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	JLH
1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	1	3	3	3	4	1	4	89
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	96
3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	1	4	2	1	2	82
4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	1	3	88
5	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	2	4	1	4	81
6	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	78
7	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	1	3	2	2	2	84
8	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	67
9	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	1	1	90
10	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	95
11	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	1	4	2	3	93
12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	4	2	2	1	4	1	2	4	1	1	80
13	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	1	3	69
14	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	4	1	3	1	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	85
15	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	1	1	3	2	4	2	3	2	87
16	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	79
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	3	1	3	2	86
18	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	4	2	1	4	4	4	4	4	1	3	87
19	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	2	3	1	4	1	1	72
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	4	3	2	2	1	1	1	1	1	72
21	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	1	4	2	4	4	3	4	88
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	1	4	2	1	4	3	2	2	3	1	2	3	2	4	80
23	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	1	1	4	2	1	1	4	2	1	2	1	1	68
24	3	4	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	4	1	3	2	1	4	1	1	1	68
25	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	89
26	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	1	1	4	3	1	1	1	3	79
27	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	4	1	2	4	1	4	1	1	3	76
28	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	2	2	4	3	4	1	2	87
29	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	71
30	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	93
31	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	2	4	3	1	1	3	1	1	4	3	2	79
32	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	4	2	1	3	4	2	1	1	1	1	73
33	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	2	4	1	2	4	1	4	93
34	4	4	1	3	4	2	4	3	1	2	4	3	4	3	3	1	1	2	1	2	1	2	4	2	1	4	1	1	1	69
35	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	2	4	3	3	1	4	3	4	1	2	4	94
36	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	1	87
37	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	1	1	1	1	73
38	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	70
39	3	4	1	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	99
40	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	3	4	1	1	3	4	1	1	4	1	1	76
41	3	4	4	2	3	3	4	4	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	2	1	1	4	3	2	1	1	4	84
42	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	3	1	1	2	76
43	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	1	4	1	1	4	4	2	1	4	1	1	3	1	2	79
44	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	78
45	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	75



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

©

46	2	4	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	73	
47	1	4	1	2	2	1	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	3	78	
48	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	71	
49	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	71	
50	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	1	4	4	2	4	2	2	3	75	
51	1	4	1	1	1	2	1	3	1	3	2	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	69	
52	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	1	2	3	2	2	2	2	3	67	
53	1	4	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	69	
54	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	1	1	3	1	2	2	2	3	71	
55	2	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	66	
56	1	3	2	2	2	1	4	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	1	3	2	2	2	2	2	3	70	
57	1	3	1	1	1	2	2	3	1	3	3	4	2	2	3	4	4	1	1	4	4	1	4	3	2	2	2	2	4	70	
58	1	4	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	67	
59	1	3	1	1	1	2	2	3	1	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	1	3	2	3	2	2	3	67	
60	1	4	2	1	2	2	2	3	2	3	2	4	1	3	3	2	3	2	2	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	70	
61	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	66
62	1	4	1	1	1	2	1	3	2	2	1	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	1	1	3	2	3	2	2	3	63	
63	2	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	1	4	4	2	2	3	2	4	74	
64	2	4	1	1	1	1	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	66	
65	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	1	1	3	2	2	2	2	3	70	
66	2	4	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	68	
67	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	1	1	3	2	2	2	3	3	68	
68	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	73	
69	1	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	69	

70	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	80
71	2	4	1	1	1	1	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	68
72	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	79
73	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	72
74	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	76
75	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	73
76	4	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	74
77	1	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	75
78	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	76
79	4	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	82
80	4	3	2	2	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	80
81	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	83
82	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	73
83	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	73
84	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	84
85	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	88
86	4	4	3	1	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	81
87	4	3	4	2	3	3	4	3	1	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	81
88	3	4	4	1	3	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	1	4	4	2	2	3	2	3	88
89	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	84
90	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	1	4	4	2	2	3	2	3	94
91	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	83
92	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	1	4	4	2	3	3	2	4	91
93	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	83

94	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	85
95	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	83
96	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	1	3	2	2	2	2	2	2	3	87
97	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	82
98	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	1	4	4	2	3	3	2	3	86	
99	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	85
100	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	1	4	4	2	2	3	2	4	87	
101	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	81
102	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	1	1	4	4	1	4	2	2	2	2	2	2	3	82
103	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	86	
104	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	85
105	4	4	2	2	4	4	2	4	1	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	1	4	4	2	3	3	2	3	85	
106	3	3	2	1	1	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	80	
107	3	3	1	3	3	3	4	4	1	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	73
108	3	4	4	3	3	3	1	4	1	3	4	3	1	2	4	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	77	
109	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	85
110	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	84
111	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	86
112	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	78	
113	3	4	3	1	3	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	2	3	2	2	3	77	
114	4	3	3	2	4	4	1	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	2	2	4	4	1	4	3	2	2	2	1	2	80	
115	4	3	4	2	1	3	1	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	77
116	4	4	4	3	4	3	1	3	2	2	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	84	
117	3	4	3	3	3	4	1	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	73
118	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	80
119	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	83
120	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	85
121	3	3	3	4	3	4	1	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	77
122	3	3	4	3	4	3	1	3	2	3	4	3	1	3	4	3	3	2	2	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	77
123	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	83	
124	3	3	1	2	3	3	4	4	1	2	1	3	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	73
125	3	3	1	3	3	3	1	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	2	2	2	4	82
126	4	4	1	2	4	3	4	3	1	2	1	3	1	2	4	3	4	2	2	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	3	78
127	3	4	2	1	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	1	2	3	2	3	2	2	4	81	
128	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	78	
129	4	4	1	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	1	1	4	3	1	4	4	2	3	2	1	2	75	
130	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	1	1	3	2	3	3	2	3	80	
131	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	74
132	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	76	
133	4	4	4	2	4	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	85	
134	4	4	2	2	4	2	1	4	1	3	4	4	1	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	73	
135	4	3	1	2	4	3	1	3	1	4	1	3	1	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	74	
136	4	4	2	1	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	74	
137	4	4	2	1	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	76	
138	4	3	3	1	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	78	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

©

AITEM DUKUNGAN ATASAN

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	JLH	
1	2	2	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	2	3	3	1	3	38
2	2	2	1	2	1	2	1	4	1	1	4	2	2	4	1	1	4	35
3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	1	3	4	2	2	4	44
4	3	3	4	1	1	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	2	3	45
5	3	4	3	2	1	3	3	3	3	2	4	1	3	4	2	1	4	46
6	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	4	42
7	2	2	1	1	3	3	1	4	4	1	3	3	2	4	2	1	4	41
8	2	1	1	3	3	2	1	4	1	2	3	3	3	4	2	1	4	40
9	2	1	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	3	3	2	2	4	40
10	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	4	37
11	2	2	1	3	1	2	1	4	1	2	4	1	3	3	1	2	4	37
12	2	1	2	2	1	2	1	4	2	2	3	2	3	3	2	1	4	37
13	2	2	1	1	2	3	1	4	1	3	3	2	3	4	1	2	3	38
14	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	4	2	1	4	43
15	2	1	1	3	1	3	1	4	1	2	4	3	3	4	2	2	4	41
16	2	2	2	2	1	2	2	4	2	1	3	1	2	3	2	1	4	36
17	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	4	39
18	2	1	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1	3	38
19	2	1	2	1	1	2	2	4	2	1	3	1	3	4	2	2	4	37
20	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	4	2	1	4	37
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	2	4	48
22	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	1	3	40
23	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	44
24	2	2	2	3	1	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3	1	4	43
25	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	1	1	2	2	2	4	35
26	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	3	2	3	4	3	1	4	40
27	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	4	2	1	4	2	1	4	36
28	2	2	1	2	1	2	1	4	2	2	3	1	3	4	2	1	4	37
29	2	2	1	2	3	2	1	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	39
30	2	2	2	3	1	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	44
31	2	1	2	2	1	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	1	3	35
32	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	4	2	1	4	38
33	2	2	1	3	2	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	2	4	39
34	4	3	4	2	1	3	1	4	1	2	3	3	3	4	1	2	4	45
35	2	1	2	2	1	2	2	4	2	1	4	2	2	1	1	1	3	33
36	2	2	1	3	1	2	1	4	1	2	3	1	2	4	2	1	3	35
37	2	2	1	2	3	2	1	4	1	2	3	2	1	2	1	1	4	34
38	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	3	1	3	4	2	1	4	39
39	2	2	1	3	3	3	1	4	1	1	3	2	2	2	1	2	4	37
40	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	3	1	2	4	2	2	4	39
41	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	4	3	2	4	2	1	3	37
42	2	2	1	3	2	3	1	4	2	2	4	2	3	4	2	1	4	42
43	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	4	1	1	1	2	1	4	32
44	2	1	1	2	1	3	2	4	1	1	3	2	2	4	1	1	4	35
45	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	3	1	2	2	2	2	4	38

© Prof. Dr. H. M. Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

46	2	2	2	2	1	2	1	4	2	2	3	3	1	2	2	2	4	37
47	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	1	4	41
48	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	1	2	1	3	39
49	2	2	2	2	1	2	1	4	2	3	3	2	2	3	2	2	4	39
50	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	4	42
51	2	2	1	3	2	2	2	4	2	1	3	3	2	4	2	1	4	40
52	2	2	2	2	1	2	1	4	2	1	3	1	2	2	2	2	4	35
53	2	2	1	2	1	2	2	4	3	2	3	2	2	3	1	2	4	38
54	2	1	2	3	2	2	2	4	2	3	3	1	1	3	2	1	4	38
55	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	3	3	3	4	1	1	3	35
56	2	2	2	2	1	2	1	4	2	2	3	1	2	2	2	2	4	36
57	2	1	1	3	1	2	2	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	35
58	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	1	2	1	2	2	3	37
59	2	2	1	2	1	2	1	4	2	2	3	2	3	3	2	1	4	37
60	3	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	1	4	4	3	1	4	53
61	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	38
62	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	4	54
63	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	52
64	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	4	49
65	2	2	2	2	2	2	3	4	3	1	3	1	2	4	2	2	4	41
66	2	2	1	2	1	2	1	4	1	1	4	2	2	2	2	2	3	34
67	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	4	3	3	1	2	1	4	38
68	2	1	2	2	1	2	2	4	1	3	3	1	2	4	2	2	4	38
69	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	2	4	36
70	2	1	1	3	1	2	1	4	1	3	3	2	1	4	1	1	4	35
71	2	2	2	2	1	2	2	4	2	1	3	2	3	4	2	1	3	38
72	2	2	1	2	1	2	1	4	1	2	4	3	1	3	1	2	4	36
73	2	2	1	3	2	2	1	4	2	2	4	1	2	4	2	1	4	39
74	2	2	1	2	1	2	2	4	1	1	3	2	2	2	1	2	3	33
75	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	4	1	1	3	1	1	4	34
76	2	2	1	3	1	2	1	4	1	1	3	2	2	4	2	1	3	35
77	2	1	1	2	1	2	1	4	1	1	3	2	3	2	2	2	4	34
78	2	2	1	2	1	2	1	4	1	2	4	1	1	1	2	2	4	33
79	2	2	1	3	1	2	1	4	1	1	3	2	2	2	2	1	3	33
80	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	3	3	1	2	2	2	3	37
81	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	4	1	2	3	2	2	4	35
82	2	2	1	2	1	2	1	4	1	2	3	2	1	1	2	1	4	32
83	2	2	1	3	2	2	1	4	1	2	3	2	2	2	1	1	4	35
84	2	1	2	4	3	2	3	4	3	1	3	2	3	3	4	1	3	44
85	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	4	51
86	2	2	1	2	1	3	1	4	2	1	4	1	3	2	2	2	3	36
87	2	2	1	2	1	2	1	4	2	1	4	2	2	1	1	1	4	33
88	2	1	1	3	1	2	1	4	2	3	3	1	1	2	2	1	4	34
89	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	4	2	2	2	2	1	4	34
90	2	2	1	2	3	2	1	4	1	1	3	1	1	1	1	2	4	32
91	2	2	1	3	1	2	2	4	2	1	4	2	3	2	2	2	4	39
92	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	1	3	2	2	1	3	44
93	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	3	34

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

©

94	2	1	1	3	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	1	2	4	36
95	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	2	3	2	2	2	4	40
96	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	4	2	2	1	2	1	3	36
97	2	2	2	3	3	2	1	4	1	2	3	1	1	2	2	1	4	36
98	3	3	4	2	1	2	1	4	1	1	3	1	2	2	1	2	3	36
99	3	3	4	2	1	3	1	4	1	1	3	2	2	1	2	2	4	39
100	4	3	4	3	3	2	1	4	1	2	4	2	3	2	1	1	4	44
101	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	2	1	4	35
102	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	3	1	2	3	2	2	4	44
103	3	3	4	3	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	2	1	3	45
104	2	1	2	3	3	3	1	4	2	1	3	1	3	3	2	2	4	40
105	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	1	3	47
106	3	3	3	3	3	3	1	4	1	2	3	2	2	3	2	1	4	43
107	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	4	1	2	1	2	2	4	34
108	2	1	1	2	1	2	2	4	1	3	4	2	1	4	2	2	4	38
109	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	4	2	2	2	2	1	4	39
110	2	2	1	2	1	3	2	4	1	2	4	1	3	2	2	1	4	37
111	2	2	1	2	1	2	1	4	2	2	3	2	1	3	2	2	4	36
112	2	1	2	3	1	3	1	4	1	1	4	1	2	1	2	2	4	35
113	2	2	1	1	2	2	1	4	1	1	3	2	1	4	2	1	4	34
114	2	1	1	2	1	2	2	4	1	1	3	1	2	2	1	1	4	31
115	2	2	2	2	1	2	1	4	2	3	3	3	2	3	2	1	4	39
116	2	2	2	1	1	2	1	4	2	1	4	1	3	2	2	2	4	36
117	2	1	1	3	2	2	1	3	1	1	4	2	1	4	1	1	4	34

118	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	1	2	2	4	35
119	2	1	1	2	1	3	1	4	1	2	4	1	2	2	2	1	4	34
120	2	2	1	3	1	2	1	4	1	2	3	1	3	2	1	2	4	35
121	2	2	1	2	2	3	1	4	2	1	3	2	1	3	2	1	3	35
122	2	2	1	2	1	2	1	4	1	1	4	2	2	1	1	2	3	32
123	2	1	1	3	1	2	2	4	1	1	4	1	2	2	2	1	4	34
124	2	2	2	2	1	2	1	4	2	1	3	2	2	2	2	2	3	35
125	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	4	1	1	1	2	2	3	33
126	2	1	2	3	1	2	1	4	1	2	4	2	1	2	2	1	4	35
127	2	2	1	2	1	2	1	4	2	3	4	3	2	2	1	1	3	36
128	3	3	4	2	1	3	1	4	1	2	4	1	1	1	1	2	3	37
129	2	2	1	3	3	2	2	4	1	1	3	3	1	2	2	2	4	38
130	3	3	4	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	4	2	1	3	37
131	3	4	3	2	3	2	1	4	1	1	3	2	1	2	1	2	3	38
132	4	3	4	3	3	2	1	4	2	3	3	2	1	1	1	2	4	43
133	3	4	3	2	3	2	2	4	1	1	3	3	2	1	2	1	3	40
134	3	3	4	2	3	2	1	4	1	1	3	2	1	2	2	2	3	39
135	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	4	1	1	1	1	2	4	43
136	4	3	4	1	2	2	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	3	35
137	3	3	4	2	3	2	1	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	38
138	3	3	4	1	3	2	1	3	2	3	3	2	1	1	2	2	4	40

LAMPIRAN 11

HASIL UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Uji Asumsi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,21366607
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,040
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Linearitas

a. Work Life Balance*Stres Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Life Balance * Stres Kerja	138	100,0%	0	0,0%	138	100,0%

Report

Work Life Balance

Stres Kerja	Mean	N	Std. Deviation
63	21,00	1	.
66	26,00	3	5,196
67	28,00	4	2,160
68	29,60	5	1,817
69	29,00	5	2,550
70	28,40	5	3,782
71	28,25	4	1,500
72	28,33	3	1,528

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

73	30,73	11	3,524
74	33,40	5	5,941
75	29,75	4	2,217
76	30,71	7	3,817
77	29,20	5	3,271
78	30,71	7	3,773
79	33,00	5	2,000
80	30,50	8	2,673
81	30,60	5	2,608
82	32,40	5	2,966
83	31,33	6	3,933
84	28,00	6	3,406
85	29,50	8	4,243
86	32,25	4	2,630
87	30,50	6	4,930
88	30,00	4	2,449
89	34,00	2	2,828
90	23,00	1	.
91	27,00	1	.
93	30,33	3	4,726
94	37,50	2	2,121
95	31,00	1	.
96	33,00	1	.
99	34,00	1	.
Total	30,25	138	3,718

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	614,868	31	19,834	1,644	,033
* Stres Kerja		Linearity	110,485	1	110,485	9,158	,003
		Deviation from Linearity	504,383	30	16,813	1,394	,111
	Within Groups		1278,756	106	12,064		
	Total		1893,623	137			

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

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Life Balance * Stres Kerja	,242	,058	,570	,325

b. *Work Life Balance**Dukungan Atasan

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Life Balance * Dukungan Atasan	138	100,0%	0	0,0%	138	100,0%

Report

Work Life Balance

Dukungan Atasan	Mean	N	Std. Deviation
31	30,00	1	.
32	32,25	4	4,500
33	32,67	6	4,412
34	31,75	12	3,841
35	32,00	20	3,418
36	32,54	13	3,431
37	30,13	15	3,091
38	29,33	15	2,870
39	28,08	13	2,565
40	30,22	9	4,086
41	29,00	4	1,826
42	27,67	3	3,055
43	30,60	5	2,302
44	28,71	7	3,094
45	29,33	3	1,155
46	32,00	1	.
47	29,00	1	.
48	30,00	1	.
49	20,00	1	.
51	27,00	1	.
52	23,00	1	.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

53	23,00	1	.
54	21,00	1	.
Total	30,25	138	3,718

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	638,552	22	29,025	2,660	,000
* Dukungan Atasan		Linearity	390,392	1	390,392	35,771	,000
		Deviation from Linearity	248,160	21	11,817	1,083	,376
	Within Groups		1255,071	115	10,914		
	Total		1893,623	137			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Life Balance *				
Dukungan Atasan	-,454	,206	,581	,337

3. UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Work Life Balance	30,25	3,718	138
Stres Kerja	78,74	7,582	138
Dukungan Atasan	38,21	4,394	138

Correlations

		Work Life Balance	Stres Kerja	Dukungan Atasan
Pearson Correlation	Work Life Balance	1,000	,242	-,454
	Stres Kerja	,242	1,000	-,057
	Dukungan Atasan	-,454	-,057	1,000
Sig. (1-tailed)	Work Life Balance	.	,002	,000
	Stres Kerja	,002	.	,253
	Dukungan Atasan	,000	,253	.

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

N	Work Life Balance	138	138	138
	Stres Kerja	138	138	138
	Dukungan Atasan	138	138	138

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Atasan, Stres Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Work Life Balance

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,242	3,237

a. Predictors: (Constant), Dukungan Atasan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Work Life Balance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478,735	2	239,368	22,839	,000 ^b
	Residual	1414,888	135	10,481		
	Total	1893,623	137			

a. Dependent Variable: Work Life Balance

b. Predictors: (Constant), Dukungan Atasan, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,175	3,866		9,357	,000
	Stres Kerja	,106	,037	,216	2,903	,004
	Dukungan Atasan	-,374	,063	-,442	-5,928	,000

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22,68	34,19	30,25	1,869	138
Residual	-8,378	7,218	,000	3,214	138
Std. Predicted Value	-4,050	2,108	,000	1,000	138
Std. Residual	-2,588	2,230	,000	,993	138

a. Dependent Variable: Work Life Balance

4. UJI SUMBANGAN EFEKTF

Correlations

		Work Life Balance	Stres Kerja	Dukungan Atasan
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	,242**	-,454**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1893,623	932,870	-1016,145
	Covariance	13,822	6,809	-7,417
	N	138	138	138
Stres Kerja	Pearson Correlation	,242**	1	-,057
	Sig. (2-tailed)	,004		,506
	Sum of Squares and Cross-products	932,870	7876,609	-260,435
	Covariance	6,809	57,493	-1,901
	N	138	138	138
Dukungan Atasan	Pearson Correlation	-,454**	-,057	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,506	
	Sum of Squares and Cross-products	-1016,145	-260,435	2644,906
	Covariance	-7,417	-1,901	19,306
	N	138	138	138

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Uji ONE WAY ANOVA

a. Uji One Way ANOVA Work Life Balance Berdasarkan Usia

Descriptives

Work Life Balance

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Usia Dewasa Awal	99	78,42	8,525	,857	76,72	80,12	63	99
Usia Dewasa Madya	27	80,67	4,243	,816	78,99	82,34	73	87
Tidak Mencantumkan	12	77,00	3,568	1,030	74,73	79,27	73	85
Total	138	78,74	7,582	,645	77,46	80,02	63	99

Test of Homogeneity of Variances

Work Life Balance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
13,965	2	135	,000

ANOVA

Work Life Balance

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	146,427	2	73,213	1,279	,282
Within Groups	7730,182	135	57,261		
Total	7876,609	137			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Work Life Balance

Tukey HSD

(I) Usia	(J) Usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Usia Dewasa Awal	Usia Dewasa Madya	-2,242	1,643	,362	-6,14	1,65
	Tidak Mencantumkan	1,424	2,313	,812	-4,06	6,91
Usia Dewasa Madya	Usia Dewasa Awal	2,242	1,643	,362	-1,65	6,14
	Tidak Mencantumkan	3,667	2,625	,346	-2,56	9,89
Tidak Mencantumkan	Usia Dewasa Awal	-1,424	2,313	,812	-6,91	4,06
	Usia Dewasa Madya	-3,667	2,625	,346	-9,89	2,56

Work Life Balance

Tukey HSD^{a,b}

Usia	N	Subset for alpha = 0.05	
			1
Tidak Mencantumkan	12		77,00
Usia Dewasa Awal	99		78,42
Usia Dewasa Madya	27		80,67
Sig.			,231

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 22,994.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

b. Uji One Way ANOVA Work Life Balance Berdasarkan Jumlah Anak

Descriptives

Work Life Balance

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
					Anak 1	52		
Anak 2	44	75,98	7,837	1,181	73,59	78,36	63	94
Anak 3	21	81,57	4,331	,945	79,60	83,54	73	87
Anak 4	14	79,00	3,616	,966	76,91	81,09	73	85
Anak 5	7	76,57	4,077	1,541	72,80	80,34	73	85
Total	138	78,74	7,582	,645	77,46	80,02	63	99

Test of Homogeneity of Variances

Work Life Balance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7,884	4	133	,000

ANOVA

Work Life Balance

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	642,005	4	160,501	2,951	,022
Within Groups	7234,604	133	54,396		
Total	7876,609	137			

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

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Work Life Balance

Tukey HSD

(I) Jumlah Anak	(J) Jumlah Anak	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Anak 1	Anak 2	4,177	1,511	,050	,00	8,35
	Anak 3	-1,418	1,907	,946	-6,69	3,86
	Anak 4	1,154	2,221	,985	-4,99	7,30
	Anak 5	3,582	2,969	,748	-4,63	11,79
Anak 2	Anak 1	-4,177	1,511	,050	-8,35	,00
	Anak 3	-5,594*	1,956	,039	-11,00	-,18
	Anak 4	-3,023	2,263	,670	-9,28	3,24
	Anak 5	-,594	3,001	1,000	-8,89	7,71
Anak 3	Anak 1	1,418	1,907	,946	-3,86	6,69
	Anak 2	5,594*	1,956	,039	,18	11,00
	Anak 4	2,571	2,545	,850	-4,47	9,61
	Anak 5	5,000	3,219	,530	-3,90	13,90
Anak 4	Anak 1	-1,154	2,221	,985	-7,30	4,99
	Anak 2	3,023	2,263	,670	-3,24	9,28
	Anak 3	-2,571	2,545	,850	-9,61	4,47
	Anak 5	2,429	3,414	,954	-7,01	11,87
Anak 5	Anak 1	-3,582	2,969	,748	-11,79	4,63
	Anak 2	,594	3,001	1,000	-7,71	8,89
	Anak 3	-5,000	3,219	,530	-13,90	3,90
	Anak 4	-2,429	3,414	,954	-11,87	7,01

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Work Life Balance

Tukey HSD^{a,b}

Jumlah Anak	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Anak 2	44	75,98
Anak 5	7	76,57
Anak 4	14	79,00
Anak 1	52	80,15
Anak 3	21	81,57
Sig.		,195

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 16,455.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

c. Uji One Way ANOVA Stres Kerja Berdasarkan Usia

Descriptives

Stres Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
					Usia Dewasa Awal	99		
Usia Dewasa Madya	27	81,78	8,464	1,629	78,43	85,13	67	96
Tidak Mencantumkan	12	77,00	3,568	1,030	74,73	79,27	73	85
Total	138	78,74	7,582	,645	77,46	80,02	63	99

Test of Homogeneity of Variances

Stres Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,532	2	135	,012

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

ANOVA

Stres Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	323,397	2	161,698	2,890	,059
Within Groups	7553,212	135	55,950		
Total	7876,609	137			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Stres Kerja

Tukey HSD

(I) Usia	(J) Usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Usia Dewasa Awal	Usia Dewasa Madya	-3,657	1,624	,066	-7,51	,19
Usia Dewasa Awal	Tidak Mencantumkan	1,121	2,286	,876	-4,30	6,54
Usia Dewasa Madya	Usia Dewasa Awal	3,657	1,624	,066	-,19	7,51
Usia Dewasa Madya	Tidak Mencantumkan	4,778	2,595	,160	-1,37	10,93
Tidak Mencantumkan	Usia Dewasa Awal	-1,121	2,286	,876	-6,54	4,30
Tidak Mencantumkan	Usia Dewasa Madya	-4,778	2,595	,160	-10,93	1,37

Stres Kerja

Tukey HSD^{a,b}

Usia	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Tidak Mencantumkan	12	77,00
Usia Dewasa Awal	99	78,12
Usia Dewasa Madya	27	81,78
Sig.		,081

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 22,994.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

d. UjiOne Way ANOVA Stres Kerja Berdasarkan Jumlah Anak

Descriptives

Stres Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Anak 1	52	81,04	4,923	,683	79,67	82,41	73	94
Anak 2	44	73,18	5,642	,850	71,47	74,90	63	88
Anak 3	21	80,19	9,558	2,086	75,84	84,54	68	99
Anak 4	14	82,14	9,080	2,427	76,90	87,39	67	95
Anak 5	7	85,43	6,051	2,287	79,83	91,03	78	96
Total	138	78,74	7,582	,645	77,46	80,02	63	99

Test of Homogeneity of Variances

Stres Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7,105	4	133	,000

ANOVA

Stres Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2153,473	4	538,368	12,511	,000
Within Groups	5723,135	133	43,031		
Total	7876,609	137			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Stres Kerja

Tukey HSD

(I) Jumlah Anak	(J) Jumlah Anak	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Anak 1	Anak 2	7,857 [*]	1,344	,000	4,14	11,57
	Anak 3	,848	1,696	,987	-3,84	5,54
	Anak 4	-1,104	1,975	,981	-6,57	4,36
	Anak 5	-4,390	2,641	,461	-11,69	2,91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Anak 2	Anak 1	-7,857*	1,344	,000	-11,57	-4,14
	Anak 3	-7,009*	1,740	,001	-11,82	-2,20
	Anak 4	-8,961*	2,013	,000	-14,53	-3,39
	Anak 5	-12,247*	2,669	,000	-19,63	-4,86
Anak 3	Anak 1	-,848	1,696	,987	-5,54	3,84
	Anak 2	7,009*	1,740	,001	2,20	11,82
	Anak 4	-1,952	2,263	,910	-8,21	4,31
	Anak 5	-5,238	2,863	,361	-13,16	2,68
Anak 4	Anak 1	1,104	1,975	,981	-4,36	6,57
	Anak 2	8,961*	2,013	,000	3,39	14,53
	Anak 3	1,952	2,263	,910	-4,31	8,21
	Anak 5	-3,286	3,037	,815	-11,68	5,11
Anak 5	Anak 1	4,390	2,641	,461	-2,91	11,69
	Anak 2	12,247*	2,669	,000	4,86	19,63
	Anak 3	5,238	2,863	,361	-2,68	13,16
	Anak 4	3,286	3,037	,815	-5,11	11,68

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Stres Kerja

 Tukey HSD^{a,b}

Jumlah Anak	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Anak 2	44	73,18	
Anak 3	21		80,19
Anak 1	52		81,04
Anak 4	14		82,14
Anak 5	7		85,43
Sig.		1,000	,154

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 16,455.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

e. UjiOne Way ANOVA Dukungan Atasan Berdasarkan Usia

Descriptives

Dukungan Atasan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Usia dewasa awal	99	38,48	4,583	,461	37,57	39,40	32	54
Usia dewasa madya	27	37,00	4,243	,816	35,32	38,68	31	47
Tidak mencantumkan	12	38,67	2,498	,721	37,08	40,25	35	43
Total	138	38,21	4,394	,374	37,47	38,95	31	54

Test of Homogeneity of Variances

Dukungan Atasan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,428	2	135	,243

ANOVA

Dukungan Atasan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	49,512	2	24,756	1,288	,279
Within Groups	2595,394	135	19,225		
Total	2644,906	137			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Dukungan Atasan

Tukey HSD

(I) Usia	(J) Usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Usia dewasa awal	Usia dewasa madya	1,485	,952	,267	-,77	3,74
	Tidak mencantumkan	-,182	1,340	,990	-3,36	2,99
Usia dewasa madya	Usia dewasa awal	-1,485	,952	,267	-3,74	,77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	Tidak mencantumkan	-1,667	1,521	,518	-5,27	1,94
Tidak mencantumkan	Usia dewasa awal	,182	1,340	,990	-2,99	3,36
	Usia dewasa madya	1,667	1,521	,518	-1,94	5,27

Dukungan Atasan

Tukey HSD^{a,b}

Usia	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
Usia dewasa madya	27	37,00	
Usia dewasa awal	99	38,48	
Tidak mencantumkan	12	38,67	
Sig.		,404	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 22,994.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

f. Uji One Way ANOVA Dukungan Atasan Berdasarkan Jumlah Anak

Descriptives

Dukungan Atasan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Anak 1	52	39,00	3,481	,483	38,03	39,97	32	48
Anak 2	44	37,98	5,712	,861	36,24	39,71	32	54
Anak 3	21	38,19	4,273	,933	36,25	40,14	31	47
Anak 4	14	35,29	1,773	,474	34,26	36,31	32	38
Anak 5	7	39,71	2,812	1,063	37,11	42,31	35	43
Total	138	38,21	4,394	,374	37,47	38,95	31	54

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Test of Homogeneity of Variances

Dukungan Atasan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,001	4	133	,021

ANOVA

Dukungan Atasan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	170,405	4	42,601	2,290	,063
Within Groups	2474,501	133	18,605		
Total	2644,906	137			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Dukungan Atasan

Tukey HSD

(I) Jumlah Anak	(J) Jumlah Anak	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Anak 1	Anak 2	1,023	,884	,775	-1,42	3,47
	Anak 3	,810	1,115	,950	-2,27	3,89
	Anak 4	3,714*	1,299	,039	,12	7,31
	Anak 5	-,714	1,737	,994	-5,52	4,09
Anak 2	Anak 1	-1,023	,884	,775	-3,47	1,42
	Anak 3	-,213	1,144	1,000	-3,38	2,95
	Anak 4	2,692	1,324	,256	-,97	6,35
	Anak 5	-1,737	1,755	,860	-6,59	3,12
Anak 3	Anak 1	-,810	1,115	,950	-3,89	2,27
	Anak 2	,213	1,144	1,000	-2,95	3,38
	Anak 4	2,905	1,488	,296	-1,21	7,02
	Anak 5	-1,524	1,883	,927	-6,73	3,68
Anak 4	Anak 1	-3,714*	1,299	,039	-7,31	-,12
	Anak 2	-2,692	1,324	,256	-6,35	,97
	Anak 3	-2,905	1,488	,296	-7,02	1,21
	Anak 5	-4,429	1,997	,179	-9,95	1,09

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Anak 5	Anak 1	,714	1,737	,994	-4,09	5,52
	Anak 2	1,737	1,755	,860	-3,12	6,59
	Anak 3	1,524	1,883	,927	-3,68	6,73
	Anak 4	4,429	1,997	,179	-1,09	9,95

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Dukungan Atasan

Tukey HSDa,b

Jumlah Anak	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Anak 4	14	35,29	
Anak 2	44	37,98	37,98
Anak 3	21	38,19	38,19
Anak 1	52	39,00	39,00
Anak 5	7		39,71
Sig.		,104	,777

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 16,455.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 12

SURAT KETERANGAN SUDAH MELAKUKAN PENELITIAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



SURAT KETERANGAN

No. 05/SK – GDSK/VI/2021

Operational Coordinator Facility PT. Gobel Dharma Sarana Karya Riau menerangkan bahwa:

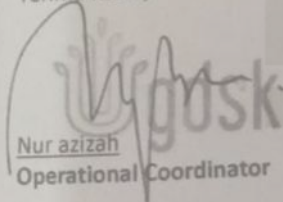
Nama : Yoana Sandora
 NIM : 11661203540
 TTL : Duri, 16 Februari 1999
 Jurusan : Psikologi S1
 Fakultas : Psikologi
 Semester : X (Sepuluh)

Benar telah mengadakan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) tingkat Sarjana (S1) di PT. Gobel Dharma Sarana Karya area Duri, dengan judul

Hubungan Antara Stres Kerja dan Dukungan Atasan dengan Work LifeBalance pada Wanita yang Bekerja di PT. Gobel Dharma Sarana Karya Duri

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Terima Kasih,


 Nur azizah
 Operational Coordinator