

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2008). Gender differences in *work-family conflict* and family-friendly employment policy practices. *International Journal of the Humanities*, 6(3), 15-26. Doi: 10.18848/1447-9508/CGP/v06i03/42395
- Allen, Tammy & Herst, David & Bruck, Carly & Sutton, Martha. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5, 278-308. 10.1037//1076-8998.5.2.278.
- Amalia, I. (2004). Peranan faktor jender, isu politik, dan identifikasi partai politik pada pemilihan calon legislatif perempuan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Amstad, F.T., Meier, L.L. Fasel, U. , Elfering, & Semmer, N.K. (2011). A meta-analysis of *work-family conflict* and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Anchor, M., A.B. Boerhannoeddin, dan A. Khan (2011). Religiosity as a moderator of work-family demand and employee well-being. *African Journal of Business management*. Vol. 5, No.12
- Anwar, H. (2015). Orientasi peran egaliter, keseimbangan kerja-keluarga dan kepuasan keluarga pada perempuan berperan ganda. *Talenta*, 1(1); 55-62.
- Arifin & Nurmayani. (2011). Analisis kinerja pegawai bagian teller pada bank KALSEL cabang utama. *Jurnal spread*, Vol I, pp 87-103
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*, Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of Work-Family Conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- BPS. (2020). Penduduk Yang Bekerja Berdasarkan Karakteristiknya. Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M. and Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of *work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cerrato, J. & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and *work-family conflict*. *Front. Psychol.* 9:1330. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01330.
- Cozby, P. C., & Bates, S. C. (2012). *Methods in behavioral research*. Singapore: Mc Graw Hill.

- Creswell, J. W. (2010). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Darmawati. (2019). *Work family conflict: Konflik peran pekerjaan dan keluarga*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Edamar, G. & Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia Social and Behavior Sciences*, 116, 4919-4924.
- Farahiyah, N. (2022). Career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional. *Skripsi*. Psikologi Universitas Hasanuddin.
- Frieze, I. H., Ferligoj, A., Kogovšek, T., Rener, T., Horvat, J., & Šarlija, N. (2003). Gender-role attitudes in university students in the United States, Slovenia, and Croatia. *Psychology of Women Quarterly*, 27(3), 256–261. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00105>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict : Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Ginanjari, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara *work-family conflict* dan work-family balance dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani dual-earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 13(2), 112-124. <https://doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.112>
- Gliem, J.A. and Gliem, R.R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting cronbach's alpha reliability coefficient for likert-type scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, Columbus,82-88. Link di akses pada Rabu, 2 Juni 2021, pukul 21.00. <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20%26%20Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J.G., & Carlson, D.S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <http://adh.sagepub.com/cqi/content/9/4/455>
- Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 560-568. doi:10.1037//0021-9010.76.4.560.
- Hadi, S. (2017). *Statistika edisi revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haines, V. Y., Bilodeau, J., Demers, A., Marchand, A., Beaugard, N., Durand, P., & Blanc, M.-E. (2019). Sex, Gender dynamics, differential exposure, and

- work–family conflict. *Journal of Family Issues*, 40(2), 215–239. <https://doi.org/10.1177/0192513X18806945>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border, 21(2), 90-101
- Harris, R.J. & Firestone, J.M. (1998). Change in predictors of gender role ideology among women: A multivariate analysis. *Sex Roles*, 38 (3/4): 239-252.
- Hasibuan, S.P.M (2005). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazanah, S.F. & Ni'matuzahroh. (2017). Work-family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2): 381-398.
- Helgeson, V.S. (2012). *Psychology of gender*. 4th edition, USA: Pearson Education.
- Hidayati, F., Kaloeti, D.V.S., & Karyono. (2011). Peran ayah dalam pengasuhan anak. *Jurnal Psikologi*, 9(1):1-10. <https://doi.org/10.14710/jpu.9.1>.
- Hidayati, L.N., & Altezza, M. (2018). *Work-family conflict* pada wanita bekerja: Study tentang penyebab, dampak, dan strategi coping. https://www.researchgate.net/publication/327980345_work-family_conflict_pada_wanita_bekerja_studi_tentang_penyebab_dampak_dan_strategi_coping
- Higgins et al. (2007). Reducing *work-family conflict*: What works? What doesn't. *Research Report*. University of Western Ontario.
- Imawati, R. & Bustan, R. (2011). Pengaruh ideologi peran gender terhadap pemberian dukungan kepada calon pemimpin perempuan pada organisasi mahasiswa. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(2), 85-96.
- Julian, A., Mariska, S.E., Ramadhan, Y.A., & Sulistyani, N.W. (). Studi fenomenologi keseimbangan kerja keluarga pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai guru. 180-188.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964) *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kalin, R., & Tilby, P. J. (1978). Development and validation of a sex-role ideology scale. *Psychological Reports*, 42(3), 731–738. doi:10.2466/pr0.1978.42.3.731
- Karatepe, O.M. and Tekinkus, M. (2006) The effects of *work-family conflict*, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24, 173-193.

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Khairah-Putri, M. (2020). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja guru dimediasi oleh stress kerja (Studi pada SD Muhammadiyah Condong Catur Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta). *Thesis*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.
- Kharisma, S.E. (2020). *Work-family conflict dan burnout pada guru wanita*. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Khilmiyah, A. (2012). Stres kerja guru perempuan Di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. *Lentera Pendidikan*, 15(2), 135–143.
- Korabik, K., McElwain, A. & Chappell, D. (2008). Integrating gender-related issues into research on work and family. In: K. Korabik, D. Lero and D. Whitehead, ed., *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*, 1st ed. Academic Press, 215-232.
- Kroska, A. (2007). *Ensiklopedia sosiologi blackwell*. Diedit oleh George Rotzer. John Wiley & Sons, Ltd. DOI: 10.1002/9781405165518.wbeosg019
- Kunandar (2007). *Guru profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lendon, J.P. & Silverstein, M. (2012). Gender role ideology and life course transitions of baby-boom women. *Advances in life course research*, 17: 191-198.
- Matsui, T., Tsuzuki, Y., & Onglatco, M. L. (1999). Some motivational bases for work and home orientation among Japanese college female: A rewards/costs analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 114-126.
- Nabila, A., Utami, H.N., & Aini, E.K. (2019). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja (Studi pada karyawan divisi operational dan servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2); 57-67.
- Nart, S. and Batur, O. (2014). The relation between *work-family conflict*, job stress, organizational commitment, and job performance: A study on Turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*.
- Ojha, M.U. (2011). Job demands, social support, and *work-family conflict*: a comparative study of immigrant and native workers in the united states. *Doctoral Dissertations*.

- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, *work-family conflict* and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior* (22): 551-568.
- Poelmans, S., Ayman, R., Korabik, K., Rajhadyaksha, U., Huang, T. P., Lero, D. S. & Pade Desai, T. (2006). How far is too far? Comparing Spain, Taiwan, US and Canada on *work-family conflict*. Paper presented at the meeting of the *International Association of Cross-Cultural Psychology*, Spetes, Greece.
- Prasetyo, B. & Jannah, L.M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prasetyo, R. M. (2016). Peran Gender terhadap perilaku konsumtif pria metroseksual. S2 *thesis*, UAJY.
- Rahman, A.A. (2016). *Metode penelitian psikologi: Langkah cerdas menyelesaikan skripsi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rajadhyaksha, U. & Velgach, S. (2015). What is a better predictor of *work-family conflict* in India? Gender or gender role ideology. *Work and Family Interface in the International Career Context*. 71-93. ISBN : 978-3-319-17646-8.
- Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19. Salinan Lembaran Negara RI Nomor 6058. *Sekretariat Negara*. Jakarta.
- Roggman, L., Boyce, L., Cook, G. & Cook, J. (2002). Getting dads involved: Predictors of father involvement in Early Head Start and with their children. *Infant Mental Health Journal*. 23, 62 - 78. 10.1002/imhj.10004.
- Safitri, B.R. (2013). Kesiapan menghadapi masa pensiun ditinjau dari peran gender karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2); 191-204.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, D. S. (2020). *Modul psikologi gender*. Universitas Esa Unggul.
- Sariri, C. (2018). Hubungan antara *work-family conflict* dengan work-life balance pada guru. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Shabir, M. (2015). Kedudukan guru sebagai pendidik: Tugas dan tanggung jawab, hak dan kewajiban, dan kompetensi guru. *Auladuna*, 2(2); 221-232.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>

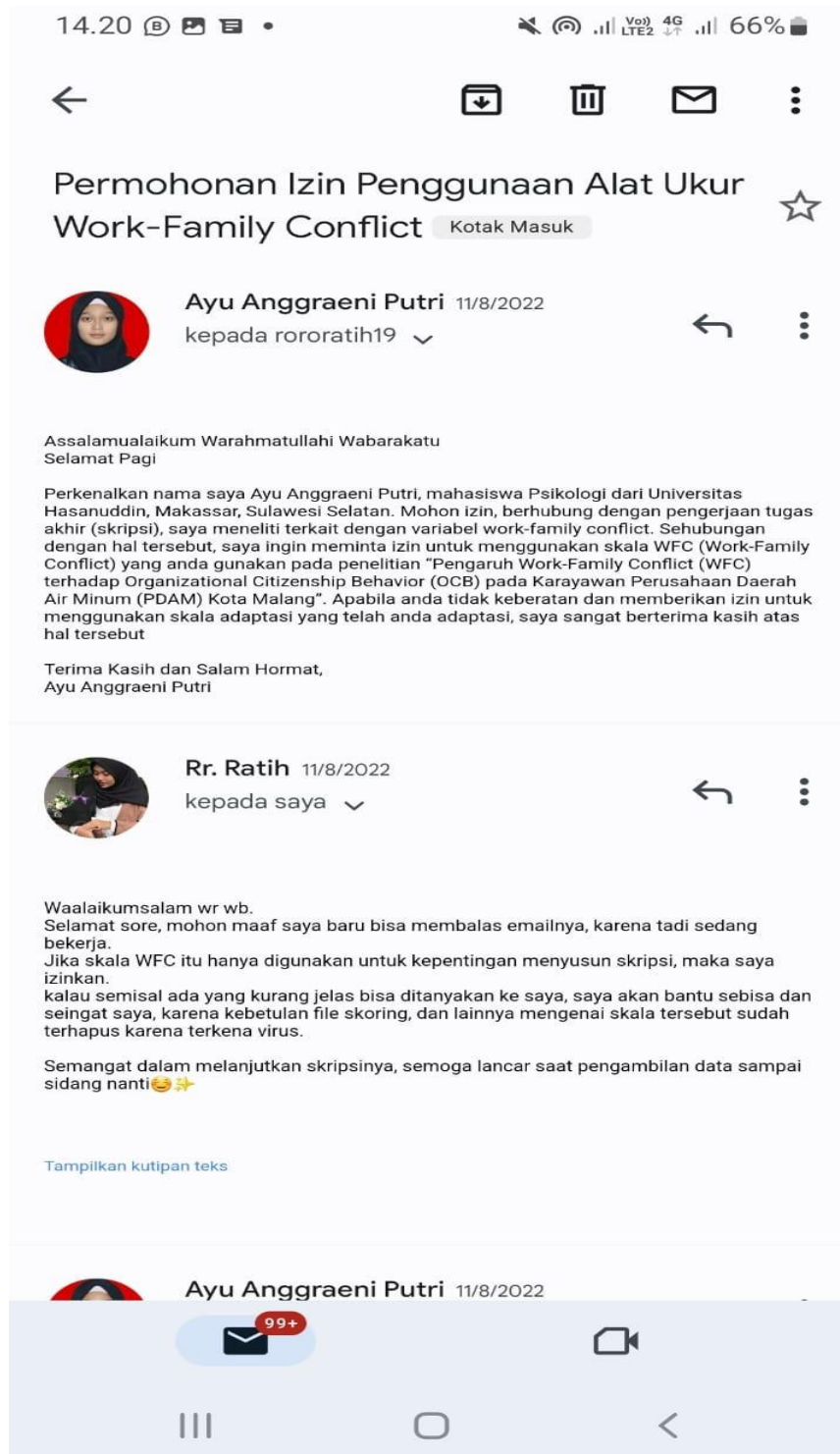
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with *Work-Family Conflict*: The distinctive relationships of gender-role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 1–19
- Sudarna, M. (2013). *Profesi Guru dipuji, dikritisi, dan dicaci*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Suhadak, M. (2010). Pengaruh pembinaan kepala sekolah, pembinaan pengawas, imbal jasa, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru dalam pembelajaran PAI di SMP Negeri Kota Surabaya. *S2 thesis*, UNY.
- Sumarni 2020. Ketimpangan gender dalam partisipasi kerja di kota makassar tahun 2014-2019. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Suryabrata.(2010). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Takalapeta, T. & Benu, J.M.Y. (2019). Pelatihan manajemen stress untuk mengatasi work family conflict pada guru. *Journal of Health and Behavioral Science*, 1(1), 34-46.
- Tjutju, Y. & Suwanto. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Usmadi (2020). Pengujian persyaratan analisis (Uji homogenitas dan normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1): 50-62.
- Wongpy, N. & Setiawan, J. L. (2019). Konflik pekerjaan dan keluarga pada pasangan peran ganda. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 10(1): 31-45. doi: 10.26740/jppt.v10n1.p31-45
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Sage Publications, Inc.
- Verma, J. P. (2019). *Statistics and research methods in psychology with excel*. Gateway East: Springer Nature Singapore
- Yahaya, A., Voo, P., Maakip, I., Rathanakrishnan, B., Arus, B.M., Malai Yusuf, M.Y., Jumbo, S.A., Hamdani, N.H., Ramli, S.F., Yin, K.T., & Noor, N.D. (2019). Factors that contribute to the *work-family conflict* in Permodalan Nasional Berhad (PNB). *International E-journal of Advances in Social Sciences*.
- Yoo, J. (2022). Gender role ideology, work–family conflict, family–work conflict, and marital satisfaction among korean dual-earner couples. *Journal of Family Issues*, 43(6), 1520–1535. <https://doi.org/10.1177/0192513X211026966>
- Yulinar, Y.Y. (2020). Pengaruh work family conflict terhadap psychological well being pada karyawan wanita yang bekerja di Pabrik. *Diploma thesis*, UIN Sunan Gunung Djati Bandung. <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/37419>. Diakses pada 3 November 2021.

Zhang, M., Griffeth, R.W., & Fried, D.D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713.

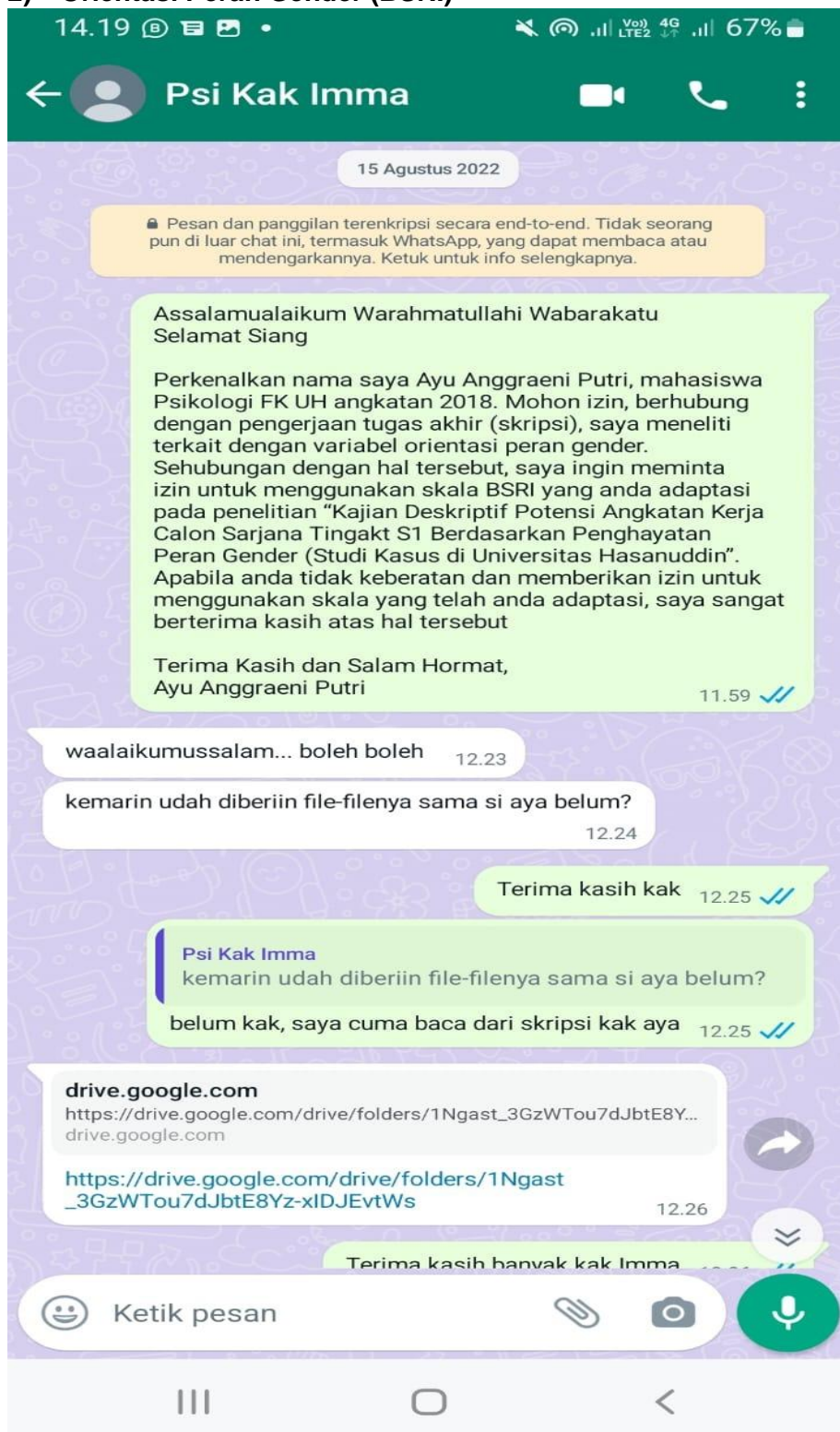
LAMPIRAN

Lampiran 1 Izin Alat Ukur

1) *Work-Family Conflict*



2) Orientasi Peran Gender (BSRI)



SKALA PENELITIAN
AYU ANGGRAENI PUTRI
C021181003



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2022

PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Perkenalkan saya Ayu Anggraeni Putri, mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

Dalam rangka pemenuhan studi S1, saya sedang melakukan penelitian terkait gambaran diri dan pekerjaan. Dengan demikian, saya mohon kesediaan Saudara(i) untuk meluangkan waktu kurang lebih 10-15 menit untuk mengisi kusioner

Partisipasi anda bersifat sukarela dan seluruh data pada penelitian ini akan "dijamin kerahasiaanya" dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan anda, saya ucapkan terima kasih.

Apabila terdapat pertanyaan mengenai partisipasi, anda dapat menghubungi melalui email ayuangraeniputri14@gmail.com atau whatsapp 082194031174

Makassar, 2022

Hormat Saya,
Peneliti

(Ayu Anggraeni Putri)

LEMBAR PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela atau tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan (sebagaimana terlampir) sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan akan saya gunakan memuat informasi yang jelas mengenai diri saya. Walau demikian, berbagai informasi yang memuat data pribadi, seperti nama jelas, kontak dan data lengkap lainnya, hanya saya izinkan untuk diketahui peneliti.

Saya sebagai partisipan dalam penelitian ini menyetujui untuk mengikuti semua prosedur dalam penelitian ini. Saya juga bersedia untuk dihubungi kembali oleh peneliti apabila terdapat data yang masih kurang lengkap.

Makassar, 2022

Responden

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama/Inisial :
- Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : Tahun
- Suku : Bugis Makassar Jawa
 Toraja Lainnya:
- Status pernikahan : Sudah Menikah Cerai Mati Cerai Hidup
- Apakah pasangan (suami/istri) anda bekerja?
 Ya Lainnya (jika cerai/single parent)
 Tidak
- Jumlah anak :
- Pekerjaan : ASN Karyawan BUMN Karyawan Swasta
 TNI/POLRI Lainnya:
- Jabatan : Staff/Pegawai fungsional
 Kepala sub bagian/Supervisor/Low Management
 Kepala bagian/Manager/Middle Management
 Top Management
 Lainnya:
- Status pekerjaan : Tetap Kontrak Paruh waktu/honorar
- Lama bekerja :
 Kurang dari 1 Tahun 1-2 Tahun 3-5 Tahun
 6-10 Tahun Lebih dari 10 Tahun
- Rata-rata waktu yang digunakan dalam bekerja setiap hari : Jam
- Apakah bekerja pada weekend?
 Ya Tidak
- No HP/WA :

DIRI SAYA

Petunjuk:

Pada bagian ini terdapat sejumlah kata sifat yang menggambarkan karakteristik individu. Anda diminta mengecek sejauh mana karakteristik tersebut mirip dengan diri anda selama ini. Beri skor antara 1 (satu) hingga 7 (tujuh) sesuai dengan kemiripan anda.

Arti angka 1 (satu) hingga 7 (tujuh) yakni sebagai berikut:

7 = Sangat menggambarkan diri saya

6 = Menggambarkan diri saya

5 = Cukup menggambarkan diri saya

4 = Netral

3 = Tidak terlalu menggambarkan diri saya

2 = Tidak menggambarkan diri saya

1 = Sangat tidak menggambarkan diri saya

Contoh

No	Sifat	Saya
1	Suka membantu	7

Selama ini saya orang yang:

No	Sifat	Saya	No	Sifat	Saya	No	Sifat	Saya
1	Mandiri		21	Dapat diandalkan		41	Hangat	
2	Mengikuti pendapat orang lain		22	Analitis		42	Tenang	
3	Suka menolong		23	Simpatik		43	Bersedia mengambil sikap	
4	Mempertahankan pendapat sendiri		24	Cemburu		44	Halus	
5	Ceria		25	Kemampuan memimpin		45	Ramah	

6	Murung		26	Peka terhadap kebutuhan orang lain		46	Agresif	
7	Independen		27	Jujur		47	Mudah tertipu	
8	Malu-malu		28	Berani mengambil resiko		48	Tidak efisien	
9	Teliti & cermat		29	Pengertian		49	Bertindak sebagai pemimpin	
10	Atletik		30	Berahasia		50	Seperti anak-anak	
11	Penuh kasih sayang		31	Mudah mengambil keputusan		51	Mudah menyesuaikan diri	
12	Dramatis		32	Mudah merasa kasihan		52	Individualistik	
13	Asertif		33	Tulus		53	Tidak menggunakan bahasa kasar	
14	Mudah tersanjung		34	Mampu mencukupi diri		54	Tidak sistematis	
15	Bahagia		35	Semangat menghibur perasaan yang terluka		55	Kompetitif	
16	Memiliki kepribadia yang kuat		36	Sombong		56	Menyukai anak-anak	
17	Setia		37	Dominan		57	Bijak	
18	Tidak dapat ditebak		38	Bicara dengan lembut//halus		58	Ambisius	
19	Memaksakan kehendak		39	menyenangkan		59	Lemah lembut	
20	Feminin		40	Maskulin		60	Konvensional	

PEKERJAAN SAYA

Petunjuk:

Pada bagian ini, silahkan anda memilih pilihan jawaban yang paling sesuai dengan yang anda alami selama bekerja. Silahkan anda memilih pilihan jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, sangat setuju untuk keadaan yang sangat sesuai dengan yang anda alami. Tidak ada jawaban salah atau benar.

Keterangan pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

AS : Agak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1	Saya menjauh dari keluarga saya karena pekerjaan saya						
2	Waktu yang sudah saya limpahkan pada pekerjaan, membuat saya tidak dapat membagi waktu secara adil dalam tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas rumah						
3	Saya melewatkan kegiatan keluarga karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab pekerjaan						
4	Waktu yang saya habiskan untuk keluarga sering kali mengganggu tanggung jawab akan pekerjaan saya						
5	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga menyebabkan saya melewatkan kegiatan di tempat kerja yang dapat membantu karier saya						
6	Saya melewatkan aktivitas kerja karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga						
7	Setelah saya pulang kerja, saya merasa terlalu lelah untuk dapat mengikuti kegiatan atau bertanggung jawab dalam keluarga						

8	Saya sering merasa lelah secara emosional setelah saya pulang kerja, sehingga menghalangi saya untuk dapat berkontribusi dalam keluarga.						
9	Tekanan di tempat kerja membuat saya stress untuk melakukan kegiatan yang saya nikmati ketika pulang ke rumah						
10	Akibat merasa stress dirumah, saya menjadi sering terbebani dengan urusan keluarga ketika ditempat kerja						
11	Saya sering stress karena tanggung jawab keluarga, sehingga saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan						
12	Ketegangan dan kecemasan dari kehidupan keluarga saya, seringkali menghalangi performa saya pada saat bekerja						
13	Cara memecahkan masalah yang saya terapkan di pekerjaan tidak efektif ketika diterapkan dirumah						
14	Tindakan yang efektif dan diperlukan bagi saya di tempat kerja akan menjadi kurang efektif saat di rumah						
15	Perilaku yang membuat saya efektif ditempat kerja, tidak membantu saya menjadi orang tua dan pasangan yang lebih baik.						
16	Tindakan yang efektif dan diperlukan bagi saya di rumah akan menjadi kurang efektif saat di tempat kerja						
17	Perilaku yang dibutuhkan dan membantu di rumah tangga saya tidak berlaku sama saat diterapkan di tempat kerja						
18	Strategi pemecahan masalah yang saya lakukan di rumah tidak terlalu membantu dalam keadaan kerja						

Terima kasih atas partisipasi Bapak dan Ibu, semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan dalam urusan kita 😊🙏



Partisipan Need

Halo...

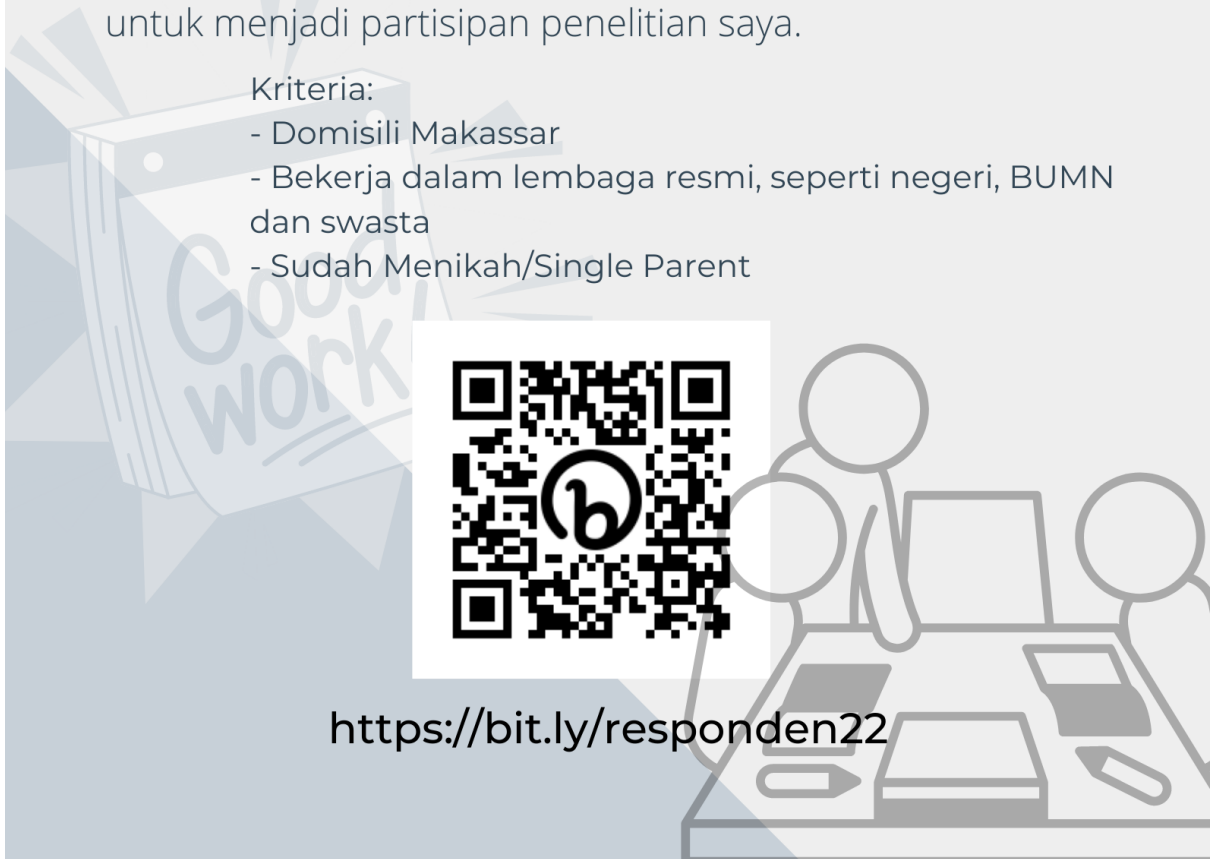
Perkenalkan saya Ayu Anggraeni Putri, mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar sarjana. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan anda untuk menjadi partisipan penelitian saya.

Kriteria:

- Domisili Makassar
- Bekerja dalam lembaga resmi, seperti negeri, BUMN dan swasta
- Sudah Menikah/Single Parent



<https://bit.ly/responden22>





Pengumpulan Data Skripsi

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Perkenalkan saya Ayu Anggraeni Putri, mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Dalam rangka pemenuhan studi S1, saya sedang melakukan penelitian terkait gambaran diri dan pekerjaan. Jika anda termasuk termasuk pegawai di Kota Makassar, maka saya mohon kesediaan Saudara(i) untuk meluangkan waktu kurang lebih 10-15 menit untuk mengisi kusioner

Partisipasi anda bersifat sukarela dan seluruh data pada penelitian ini akan "dijamin kerahasiaannya" dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Apabila terdapat pertanyaan mengenai partisipasi, anda dapat menghubungi melalui email ayuangraeniputri14@gmail.com atau whatsapp 082194031174

Terima kasih
Hormat saya,
Ayu Anggraeni Putri

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows



Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Factor loadings

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
							Lower	Upper	
Factor 1	WFC1	λ_{11}	0.776	0.091	8.522	< .001	0.598	0.955	0.776
	WFC2	λ_{12}	1.132	0.079	14.343	< .001	0.977	1.286	1.132
	WFC3	λ_{13}	1.089	0.084	12.902	< .001	0.924	1.255	1.089
Factor 2	WFC4	λ_{21}	0.857	0.074	11.651	< .001	0.713	1.002	0.857
	WFC5	λ_{22}	0.829	0.069	11.963	< .001	0.693	0.965	0.829
	WFC6	λ_{23}	0.877	0.075	11.763	< .001	0.731	1.023	0.877
Factor 3	WFC7	λ_{31}	0.887	0.075	11.784	< .001	0.739	1.034	0.887
	WFC8	λ_{32}	1.062	0.069	15.299	< .001	0.926	1.198	1.062
	WFC9	λ_{33}	0.812	0.073	11.144	< .001	0.669	0.954	0.812
Factor 4	WFC10	λ_{41}	0.955	0.058	16.582	< .001	0.842	1.067	0.955
	WFC11	λ_{42}	0.888	0.063	14.123	< .001	0.765	1.011	0.888
	WFC12	λ_{43}	0.936	0.063	14.922	< .001	0.813	1.059	0.936
Factor 5	WFC13	λ_{51}	0.817	0.074	11.045	< .001	0.672	0.962	0.817
	WFC14	λ_{52}	0.864	0.069	12.525	< .001	0.729	0.999	0.864
	WFC15	λ_{53}	0.855	0.070	12.138	< .001	0.717	0.993	0.855
Factor 6	WFC16	λ_{61}	0.938	0.068	13.729	< .001	0.804	1.072	0.938
	WFC17	λ_{62}	0.953	0.079	12.055	< .001	0.798	1.108	0.953
	WFC18	λ_{63}	0.772	0.075	10.301	< .001	0.625	0.919	0.772

Chi-square test

Model	X ²	df	p
Baseline model	2416.852	153	
Factor model	418.897	120	< .051

Additional fit measures

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.968

Fit indices

Index	Value
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.932
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.932
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.927
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.748
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.879
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.970
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.968

Information criteria

	Value
Log-likelihood	-6113.416
Number of free parameters	51.000
Akaike (AIC)	12328.832
Bayesian (BIC)	12506.978
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	12345.315

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.101
RMSEA 90% CI lower bound	0.091
RMSEA 90% CI upper bound	0.112
RMSEA p-value	1.144×10^{-14}
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.065
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	86.023
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	93.206
Goodness of fit index (GFI)	0.943
McDonald fit index (MFI)	0.541
Expected cross validation index (ECVI)	2.144

Lampiran 4. Hasil Uji Realibilitas

A. *Work-Family Conflict*

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0.916	0.916
95% CI lower bound	0.901	0.900
95% CI upper bound	0.931	0.931

B. BSRI (Orientasi Peran Gender)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0.900	0.913
95% CI lower bound	0.882	0.896
95% CI upper bound	0.918	0.928

Lampiran 5. Hasil Uji Deskriptif

A. Work-Family Conflict

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
<i>Work-Family Conflict</i>	210	16	77	9541	45.43	13.821
Valid N (listwise)	210					

Work-Family Conflict

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	19	9.0	9.0	9.0
	Rendah	46	21.9	21.9	31.0
	Sedang	74	35.2	35.2	66.2
	Tinggi	56	26.7	26.7	92.9
	Sangat Tinggi	15	7.1	7.1	100.0
Total		210	100.0	100.0	

Work-Family Conflict * Jenis Kelamin Crosstabulation

Count

		Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	10	9	19
	Rendah	16	30	46
	Sedang	20	54	74
	Tinggi	9	47	56
	Sangat Tinggi	3	12	15
Total		58	152	210

Work-Family Conflict * Usia Crosstabulation

Count

		Usia				Total
		21-30 Tahun	31-40 Tahun	41-50 Tahun	51-60 Tahun	
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	2	8	5	4	19
	Rendah	11	23	8	4	46
	Sedang	12	39	13	10	74
	Tinggi	24	21	6	5	56
	Sangat Tinggi	6	9	0	0	15
Total		55	100	32	23	210

Work-Family Conflict * Suku Crosstabulation

Count

		Suku				Total
		Bugis	Makassar	Jawa	Lainnya	
Work-Family Conflict	Sangat Rendah	17	1	0	1	19
	Rendah	35	5	3	3	46
	Sedang	59	10	3	2	74
	Tinggi	37	14	2	3	56
	Sangat Tinggi	12	1	2	0	15
Total		160	31	10	9	210

Work-Family Conflict * Pasangan Bekerja Crosstabulation

Count

		Pasangan Bekerja		Total
		Ya	Tidak	
Work-Family Conflict	Sangat Rendah	12	7	19
	Rendah	44	2	46
	Sedang	62	12	74
	Tinggi	54	2	56
	Sangat Tinggi	13	2	15
Total		185	25	210

Work-Family Conflict * Jumlah Anak Crosstabulation

Count

		Jumlah Anak					Total	
		Tidak Ada	1	2	3	4		5
Work-Family Conflict	Sangat Rendah	3	4	8	4	0	0	19
	Rendah	7	11	12	12	3	1	46
	Sedang	13	11	21	25	2	2	74
	Tinggi	12	20	13	8	3	0	56
	Sangat Tinggi	4	6	3	1	1	0	15
Total		39	52	57	50	9	3	210

Work-Family Conflict * Pekerjaan Crosstabulation

Count

		Pekerjaan					Total
		ASN	Karyawan Swasta	Karyawan BUMN	TNI/POLRI	Lainnya	
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	15	1	2	1	0	19
	Rendah	25	4	15	1	1	46
	Sedang	31	8	31	1	3	74
	Tinggi	19	3	30	3	1	56
	Sangat Tinggi	1	1	13	0	0	15
Total		91	17	91	6	5	210

Work-Family Conflict * Jabatan Crosstabulation

Count

		Jabatan					Total
		Staff	Low Management	Middle Management	Top Management	Lainnya	
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	18	0	1	0	0	19
	Rendah	38	3	1	0	4	46
	Sedang	57	8	5	3	1	74
	Tinggi	49	5	1	1	0	56
	Sangat Tinggi	13	2	0	0	0	15
Total		175	18	8	4	5	210

Work-Family Conflict * Status Pekerjaan Crosstabulation

Count

		Status Pekerjaan			Total
		Tetap	Kontrak	Honorer/Paruhw aktu	
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	15	1	3	19
	Rendah	34	9	3	46
	Sedang	52	18	4	74
	Tinggi	42	10	4	56
	Sangat Tinggi	10	2	3	15
Total		153	40	17	210

Work-Family Conflict * Lama Bekerja Crosstabulation

Count

		Lama Bekerja				Total	
		<1 Tahun	1-2 Tahun	3-5 Tahun	6-10 Tahun		>10 Tahun
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	0	1	1	4	13	19
	Rendah	2	4	11	6	23	46
	Sedang	1	1	16	22	34	74
	Tinggi	5	5	18	9	19	56
	Sangat Tinggi	1	1	3	8	2	15
Total		9	12	49	49	91	210

Work-Family Conflict * Waktu Kerja Crosstabulation

Count

		Waktu Kerja			Total
		<8 Jam	8 Jam	>8 Jam	
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	7	12	0	19
	Rendah	7	32	7	46
	Sedang	17	54	3	74
	Tinggi	15	31	10	56
	Sangat Tinggi	1	13	1	15
Total		47	142	21	210

Work-Family Conflict * Bekerja Weekend Crosstabulation

Count

		Bekerja Weekend		Total
		Bekerja Saat Weekend	Tidak Bekerja Saat Weekend	
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	3	16	19
	Rendah	10	36	46
	Sedang	25	49	74
	Tinggi	27	29	56
	Sangat Tinggi	5	10	15
Total		70	140	210

B. Orientasi Peran Gender

Orientasi Peran Gender * Jenis Kelamin Crosstabulation

Count

		Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	4	2	6
	Masculine	4	1	5
	Androgyni	46	94	140
	Feminine	0	12	12
	NearFeminine	4	43	47
Total		58	152	210

Orientasi Peran Gender * Usia Crosstabulation

Count

		Usia				Total
		21-30 Tahun	31-40 Tahun	41-50 Tahun	51-60 Tahun	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	2	3	0	1	6
	Masculine	2	2	1	0	5
	Androgyni	31	68	24	17	140
	Feminine	5	7	0	0	12
	NearFeminine	15	20	7	5	47
Total		55	100	32	23	210

Orientasi Peran Gender * Suku Crosstabulation

Count

		Suku				Total
		Bugis	Makassar	Jawa	Lainnya	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	3	1	1	1	6
	Masculine	5	0	0	0	5
	Androgyni	106	22	7	5	140
	Feminine	9	0	2	1	12
	NearFeminine	37	8	0	2	47
Total		160	31	10	9	210

Orientasi Peran Gender * Pasangan Bekerja Crosstabulation

Count

		Pasangan Bekerja		Total
		Ya	Tidak	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	5	1	6
	Masculine	3	2	5
	Androgyni	120	20	140
	Feminine	12	0	12
	NearFeminine	45	2	47
Total		185	25	210

Orientasi Peran Gender * Jumlah Anak Crosstabulation

Count

		Jumlah Anak						Total
		Tidak Ada	1	2	3	4	5	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	1	2	1	2	0	0	6
	Masculine	0	3	1	1	0	0	5
	Androgyni	24	32	41	33	7	3	140
	Feminine	4	2	3	3	0	0	12
	NearFeminine	10	13	11	11	2	0	47
Total		39	52	57	50	9	3	210

Orientasi Peran Gender * Pekerjaan Crosstabulation

Count

		Pekerjaan					Total
		ASN	Karyawan Swasta	Karyawan BUMN	TNI/POLRI	Lainnya	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	1	2	3	0	0	6
	Masculine	2	1	2	0	0	5
	Androgyni	66	9	57	5	3	140
	Feminine	5	3	4	0	0	12
	NearFeminine	17	2	25	1	2	47
Total		91	17	91	6	5	210

Orientasi Peran Gender * Jabatan Crosstabulation

Count

		Jabatan				
		Staff	Low Management	Middle Management	Top Management	Lainn
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	4	1	0	0	
	Masculine	4	1	0	0	
	Androgyni	119	10	6	3	
	Feminine	8	3	0	0	
	NearFeminine	40	3	2	1	
Total		175	18	8	4	

Orientasi Peran Gender * Status Pekerjaan Crosstabulation

Count

		Status Pekerjaan			Total
		Tetap	Kontrak	Honorer/Paruhw aktu	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	3	3	0	6
	Masculine	4	1	0	5
	Androgyni	101	25	14	140
	Feminine	9	3	0	12
	NearFeminine	36	8	3	47
Total		153	40	17	210

Orientasi Peran Gender * Lama Bekerja Crosstabulation

Count

		Lama Bekerja				
		<1 Tahun	1-2 Tahun	3-5 Tahun	6-10 Tahun	>10 Tahun
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	0	1	0	3	2
	Masculine	0	0	2	0	3
	Androgyni	6	9	30	31	64
	Feminine	1	1	3	5	2
	NearFeminine	2	1	14	10	20
Total		9	12	49	49	91

Orientasi Peran Gender * Waktu Kerja Crosstabulation

Count

		Waktu Kerja			Total
		<8 Jam	8 Jam	>8 Jam	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	1	4	1	6
	Masculine	0	5	0	5
	Androgyni	31	94	15	140
	Feminine	2	8	2	12
	NearFeminine	13	31	3	47
Total		47	142	21	210

Orientasi Peran Gender * Bekerja Weekend Crosstabulation

Count

		Bekerja Weekend		Total
		Bekerja Saat Weekend	Tidak Bekerja Saat Weekend	
Orientasi Peran Gender	NearMasculine	4	2	6
	Masculine	1	4	5
	Androgyni	50	90	140
	Feminine	3	9	12
	NearFeminine	12	35	47
Total		70	140	210

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Work Family Conflict	.046	210	.200*	.988	210	.079

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Work Family Conflict	Based on Mean	.665	4	205	.617
	Based on Median	.887	4	205	.472
	Based on Median and with adjusted df	.887	4	185.247	.473
	Based on trimmed mean	.671	4	205	.613

Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Penelitian

ANOVA

Work-Family Conflict

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5590.928	4	1397.732	8.346	.000
Within Groups	34330.638	205	167.467		
Total	39921.567	209			

Lampiran 8. Hasil Uji Tambahan

Uji Anova (*work-family conflict* berdasarkan orientasi peran gender dan jenis kelamin)

Descriptives

Work-Family Conflict

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
NearMasculine-Laki-laki	4	49.25	12.997	6.498	28.57	69.93	38	68
NearMasculine-Perempuan	2	50.50	3.536	2.500	18.73	82.27	48	53
Masculine-Laki-laki	4	45.25	20.023	10.011	13.39	77.11	28	74
Masculine-Perempuan	1	36.00	36	36
Androgyni-Laki-laki	46	39.43	13.699	2.020	35.37	43.50	16	68
Androgyni-Perempuan	94	45.91	13.965	1.440	43.05	48.78	17	76
Feminine-Perempuan	12	45.67	10.012	2.890	39.31	52.03	35	63
NearFeminine-Laki-laki	4	41.50	15.948	7.974	16.12	66.88	24	62
NearFeminine-Perempuan	43	50.74	12.536	1.912	46.89	54.60	29	77
Total	210	45.43	13.821	.954	43.55	47.31	16	77

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
<i>Work-Family Conflict</i>	Based on Mean	.672	7	201	.696
	Based on Median	.713	7	201	.661
	Based on Median and with adjusted df	.713	7	180.207	.661
	Based on trimmed mean	.665	7	201	.702

ANOVA

Work-Family Conflict

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3151.090	8	393.886	2.153	.033
Within Groups	36770.476	201	182.938		
Total	39921.567	209			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: *Work-Family Conflict*

	(I) Orientasi Peran Gender	(J) Orientasi Peran Gender	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	NearMasculine	Masculine	21.800*	7.836	.046	.23	43.37
		Androgyni	15.336*	5.395	.039	.49	30.18
		Feminine	14.500	6.470	.169	-3.31	32.31
		NearFeminine	4.447	5.610	.933	-10.99	19.89
	Masculine	NearMasculine	-21.800*	7.836	.046	-43.37	-.23
		Androgyni	-6.464	5.890	.808	-22.67	9.75
		Feminine	-7.300	6.888	.827	-26.26	11.66
		NearFeminine	-17.353*	6.087	.038	-34.11	-.60
	Androgyni	NearMasculine	-15.336*	5.395	.039	-30.18	-.49
		Masculine	6.464	5.890	.808	-9.75	22.67
		Feminine	-.836	3.893	1.000	-11.55	9.88
		NearFeminine	-10.889*	2.182	.000	-16.89	-4.88
	Feminine	NearMasculine	-14.500	6.470	.169	-32.31	3.31
		Masculine	7.300	6.888	.827	-11.66	26.26
		Androgyni	.836	3.893	1.000	-9.88	11.55
		NearFeminine	-10.053	4.186	.119	-21.57	1.47
	NearFeminine	NearMasculine	-4.447	5.610	.933	-19.89	10.99
		Masculine	17.353*	6.087	.038	.60	34.11
		Androgyni	10.889*	2.182	.000	4.88	16.89
		Feminine	10.053	4.186	.119	-1.47	21.57

LS	NearMasculine	Masculine	21.800*	7.836	.006	6.35	37.25
		Androgyni	15.336*	5.395	.005	4.70	25.97
D	Feminine	NearFeminine	14.500*	6.470	.026	1.74	27.26
		NearFeminine	4.447	5.610	.429	-6.61	15.51
	Masculine	NearMasculine	-21.800*	7.836	.006	-37.25	-6.35
		Androgyni	-6.464	5.890	.274	-18.08	5.15
		Feminine	-7.300	6.888	.290	-20.88	6.28
		NearFeminine	-17.353*	6.087	.005	-29.36	-5.35
	Androgyni	NearMasculine	-15.336*	5.395	.005	-25.97	-4.70
		Masculine	6.464	5.890	.274	-5.15	18.08
		Feminine	-.836	3.893	.830	-8.51	6.84
		NearFeminine	-10.889*	2.182	.000	-15.19	-6.59
	Feminine	NearMasculine	-14.500*	6.470	.026	-27.26	-1.74
		Masculine	7.300	6.888	.290	-6.28	20.88
		Androgyni	.836	3.893	.830	-6.84	8.51
		NearFeminine	-10.053*	4.186	.017	-18.31	-1.80
	NearFeminine	NearMasculine	-4.447	5.610	.429	-15.51	6.61
		Masculine	17.353*	6.087	.005	5.35	29.36
Androgyni		10.889*	2.182	.000	6.59	15.19	
Feminine		10.053*	4.186	.017	1.80	18.31	

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

Correlations

		<i>Work-Family Conflict</i>	Usia	Pasangan Bekerja	Jumlah Anak	Bekerja Weekend
<i>Work-Family Conflict</i>	Pearson Correlation	1	-.228**	-.147*	-.144*	-.195**
	Sig. (2-tailed)		.001	.033	.038	.005
	N	210	210	210	210	210
Usia	Pearson Correlation	-.228**	1	.213**	.377**	.250**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.000	.000
	N	210	210	210	210	210
Pasangan Bekerja	Pearson Correlation	-.147*	.213**	1	.052	.042
	Sig. (2-tailed)	.033	.002		.450	.549
	N	210	210	210	210	210
Jumlah Anak	Pearson Correlation	-.144*	.377**	.052	1	.128
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.450		.064
	N	210	210	210	210	210
Bekerja Weekend	Pearson Correlation	-.195**	.250**	.042	.128	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.549	.064	
	N	210	210	210	210	210

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).