

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga dengan peran moderasi kontrol atas waktu kerja pada dosen yang telah menikah di Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tuntutan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja–keluarga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja yang dialami oleh dosen, maka semakin tinggi pula tingkat konflik kerja–keluarga yang dirasakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa berbagai tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dosen, seperti kegiatan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tugas administratif, membutuhkan alokasi waktu, energi, dan perhatian yang besar. Kondisi tersebut menyebabkan dosen memiliki keterbatasan sumber daya untuk menjalankan peran dalam keluarga secara optimal.

Tingginya tuntutan kerja membuat dosen harus memberikan prioritas yang lebih besar terhadap pekerjaan sehingga waktu yang tersedia untuk keluarga menjadi berkurang. Selain itu, tekanan yang berasal dari pekerjaan juga dapat terbawa ke dalam kehidupan keluarga dan memengaruhi kualitas interaksi dengan anggota keluarga. Oleh karena itu, semakin tinggi tuntutan

kerja yang dihadapi dosen, maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga.

Hasil penelitian ini mendukung *Job Demands–Resources Theory* yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya individu dan menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, termasuk konflik kerja–keluarga. Temuan ini juga menunjukkan bahwa tuntutan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga pada dosen.

2. Kontrol atas waktu kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol atas waktu kerja mampu memperlemah pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki tingkat kontrol atas waktu kerja yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan dibandingkan dosen yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang rendah.

Kontrol atas waktu kerja memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengatur jadwal pekerjaan secara lebih fleksibel, menentukan prioritas pekerjaan, serta menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan keluarga. Kemampuan tersebut membantu dosen dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara lebih efektif sehingga dampak negatif tuntutan kerja terhadap kehidupan keluarga dapat diminimalkan.

Sebaliknya, dosen yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang rendah

cenderung memiliki keterbatasan dalam mengatur penggunaan waktu kerjanya. Kondisi tersebut menyebabkan tuntutan pekerjaan lebih mudah mengganggu kehidupan keluarga dan meningkatkan konflik kerja–keluarga. Dengan demikian, kontrol atas waktu kerja berfungsi sebagai sumber daya kerja (*job resources*) yang mampu mengurangi dampak negatif tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga.

Temuan ini mendukung *Job Demands–Resources Theory* yang menyatakan bahwa keberadaan sumber daya kerja dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh tuntutan tersebut. Dalam penelitian ini, kontrol atas waktu kerja terbukti berperan sebagai mekanisme yang membantu dosen menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga meskipun menghadapi tuntutan kerja yang relatif tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan konflik kerja–keluarga pada dosen yang telah menikah di Indonesia. Namun, dampak negatif tersebut dapat dikurangi melalui kontrol atas waktu kerja yang baik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan fleksibilitas dan kontrol dosen terhadap pengelolaan waktu kerja dapat menjadi salah satu strategi yang membantu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga serta meningkatkan kesejahteraan dosen secara keseluruhan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga dengan peran moderasi kontrol atas waktu kerja pada dosen yang telah menikah di Indonesia, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat menjadi pertimbangan bagi perguruan tinggi dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan konflik kerja–keluarga pada dosen. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja dosen agar tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Pengelolaan tersebut dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang lebih proporsional antara kegiatan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, serta tugas administratif. Selain itu, institusi perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja dosen untuk memastikan bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan masih berada pada tingkat yang wajar dan dapat dikelola dengan baik.

Kedua, perguruan tinggi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (*work-life balance*). Mengingat dosen tidak hanya memiliki tanggung jawab profesional tetapi juga tanggung jawab dalam keluarga, institusi perlu mempertimbangkan aspek kesejahteraan dosen dalam penyusunan kebijakan akademik. Kebijakan tersebut dapat berupa fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kegiatan akademik, penyesuaian beban kerja pada periode tertentu, serta pemberian dukungan bagi dosen yang memiliki tanggung jawab keluarga yang tinggi.

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol atas waktu kerja mampu memperlemah pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kontrol atas waktu kerja dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk membantu dosen menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perguruan tinggi dapat memberikan ruang yang lebih besar bagi dosen untuk mengatur jadwal kerja, menentukan prioritas tugas, serta mengelola waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab masing-masing. Peningkatan kontrol atas waktu kerja diharapkan dapat membantu dosen mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih fleksibel tanpa mengabaikan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga.

Keempat, perguruan tinggi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dosen melalui penyediaan program pengembangan diri yang berkaitan dengan manajemen waktu, pengelolaan stres, dan keseimbangan kehidupan kerja. Program tersebut dapat membantu dosen meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus menjaga kualitas kehidupan keluarga. Selain itu, dukungan organisasi yang positif juga dapat meningkatkan kemampuan dosen dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja.

Kelima, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi tidak hanya berfokus pada pencapaian target akademik, tetapi juga perlu memperhatikan kesejahteraan dosen sebagai individu yang memiliki berbagai peran dalam kehidupan. Dengan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan keluarga, institusi dapat

membantu meningkatkan kesejahteraan dosen, mengurangi potensi konflik kerja–keluarga, serta mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas dosen dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan tuntutan kerja yang efektif dan peningkatan kontrol atas waktu kerja merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perguruan tinggi dalam upaya mengurangi konflik kerja–keluarga pada dosen. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja yang terarah dan pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat menjadi strategi yang bermanfaat bagi institusi maupun dosen.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang lebih komprehensif.

Pertama, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan secara daring (*online*) menggunakan Google Forms. Penggunaan kuesioner secara daring memiliki keterbatasan karena peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung proses pengisian kuesioner oleh responden. Selain itu, data yang diperoleh merupakan data *self-report* yang sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya bias jawaban, seperti *social desirability bias*, dimana responden cenderung

memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai dengan harapan sosial.

Kedua, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini belum mampu menggambarkan perubahan konflik kerja–keluarga yang mungkin terjadi dari waktu ke waktu. Padahal, konflik kerja–keluarga merupakan fenomena yang dinamis dan dapat dipengaruhi oleh perubahan kondisi pekerjaan maupun kehidupan keluarga individu.

Ketiga, penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu tuntutan kerja, kontrol atas waktu kerja, dan konflik kerja–keluarga. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan, masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang turut memengaruhi konflik kerja–keluarga, seperti dukungan organisasi, dukungan keluarga, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun karakteristik individu yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Keempat, responden dalam penelitian ini dibatasi pada dosen yang telah menikah dan berasal dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Meskipun karakteristik tersebut sesuai dengan tujuan penelitian, adanya perbedaan latar belakang institusi, sistem kerja, budaya organisasi, serta kebijakan perguruan tinggi yang beragam dapat memengaruhi persepsi responden terhadap tuntutan kerja, kontrol atas waktu kerja, dan konflik kerja–keluarga. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan keberagaman karakteristik responden tersebut.

Kelima, penelitian ini tidak membedakan secara spesifik jenis tuntutan kerja

yang dialami responden, seperti tuntutan kerja kuantitatif, tuntutan emosional, maupun tuntutan kognitif. Padahal, masing-masing jenis tuntutan kerja dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap konflik kerja–keluarga. Oleh karena itu, hasil penelitian ini masih menggambarkan tuntutan kerja secara umum dan belum menjelaskan secara rinci pengaruh masing-masing dimensi tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga.

Berdasarkan berbagai keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan desain penelitian longitudinal, memperluas variabel penelitian, melakukan pengelompokan responden yang lebih spesifik, serta mengkaji dimensi tuntutan kerja secara lebih mendalam sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konflik kerja–keluarga pada dosen.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta keterbatasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, baik bagi institusi pendidikan maupun bagi peneliti selanjutnya.

1. Saran Praktis

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh positif terhadap konflik kerja–keluarga, sedangkan kontrol atas waktu kerja mampu memperlemah pengaruh tersebut. Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan dapat mengelola beban kerja dosen secara lebih proporsional, terutama yang berkaitan dengan kegiatan pengajaran, penelitian,

pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, serta tugas administratif lainnya.

Selain itu, perguruan tinggi disarankan untuk memberikan ruang yang lebih besar bagi dosen dalam mengatur penggunaan waktu kerjanya. Peningkatan kontrol atas waktu kerja dapat dilakukan melalui kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja yang terarah, pengaturan jadwal akademik yang lebih efektif, serta pemberian keleluasaan kepada dosen dalam mengelola prioritas pekerjaan. Dengan demikian, dosen diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga konflik kerja–keluarga dapat diminimalkan.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain penelitian longitudinal agar dapat mengamati perubahan konflik kerja–keluarga dari waktu ke waktu. Dengan pendekatan tersebut, hubungan antara tuntutan kerja, kontrol atas waktu kerja, dan konflik kerja–keluarga dapat dipahami secara lebih mendalam dibandingkan penelitian dengan desain *cross-sectional*.

Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi konflik kerja–keluarga, seperti dukungan organisasi, dukungan keluarga, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun karakteristik individu. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi konflik kerja–keluarga.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode

pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau pendekatan *mixed methods*, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih kaya dan mengurangi potensi bias yang muncul akibat penggunaan data *self-report*.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan pengelompokan responden secara lebih spesifik, misalnya berdasarkan jenis perguruan tinggi, wilayah, jabatan akademik, maupun karakteristik keluarga responden. Pengelompokan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai konflik kerja–keluarga pada konteks yang berbeda.

Terakhir, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji dimensi tuntutan kerja secara lebih spesifik, seperti tuntutan kerja kuantitatif, tuntutan emosional, maupun tuntutan kognitif. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih rinci mengenai jenis tuntutan kerja yang paling berpengaruh terhadap konflik kerja–keluarga

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.57>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., Geurts, S. A. E., Tucker, P., & Kompier, M. A. J. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work–non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 299–313. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3307>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands–Resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer.

- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2022). Work-to-family conflict and enrichment: The role of job demands and job resources. *Current Psychology*, 41(4), 2194–2205.
- Junça Silva, A., & Guarda, M. (2026). When guilt drains you: The impact of work–family conflict on emotional exhaustion, mediated by guilt and moderated by supervisor support. *Journal of Management Development*.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313.
- Li, T., Helian, Z., Hu, L., & Ma, M. (2024). The effects of demand-resource relationship on work-family conflict under Chinese culture: A cross-sectional study. *Frontiers in Psychology*, 15, 1334538. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1334538>
- Wang, F., Yang, L., & Shi, W. (2026). The impact of abusive supervision on satisfaction with work–leisure balance: The role of work–leisure interfaces and idiosyncratic deals. *International Journal of Conflict Management*.
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567–585. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>
- Xu, N., Tang, C., Yang, C., & Lai, Y. (2024). Boundary violations and teleworker counterproductive work behavior: The role of working time demands, threat to family role and involuntary teleworking. *International Journal of Conflict Management*, 35(4), 684–706. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2023-0058>
- Yang, F., Zhang, Y., & Liu, X. (2024). Work-family conflict and employee well-being: A systematic examination of contemporary workplace dynamics.
- Zhang, L., & Yu, X. (2026). Caught between roles: How family motivation fuels workplace deviant behavior through family–work conflict. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/PEPS.12012>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/OCP0000056>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.57>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/JVBE.1999.1713>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Junça Silva, A., & Guarda, M. (2026). When guilt drains you: the impact of work–family conflict on emotional exhaustion, mediated by guilt and moderated by supervisor support. *Journal of Management Development*, 1–20. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2025-0310/1337625>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2011.01211.X>
- Li, T., Helian, Z., Hu, L., & Ma, M. (2024). The effects of demand-resource relationship on work-family conflict under Chinese culture: a cross-sectional study. *Frontiers in Psychology*, 15, 1334538. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1334538/TEXT>
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., Geurts, S. A. E., Tucker, P., & Kompier, M. A. J. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and

- work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 299–313. <https://doi.org/10.5271/SJWEH.3307>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 9789400756403, 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: a skill-building approach* (8th edition). Wiley.
- Wang, F., Yang, L., & Shi, W. (2026). The impact of abusive supervision on satisfaction with work–leisure balance: the role of work–leisure interfaces and idiosyncratic deals. *International Journal of Conflict Management*, 1–20. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-10-2025-0357>
- Xu, N., Tang, C., Yang, C., & Lai, Y. (2024). Boundary violations and teleworker counterproductive work behavior: the role of working time demands, threat to family role and involuntary teleworking. *International Journal of Conflict Management*, 35(4), 684–706. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2023-0058>
- Zhang, L., & Yu, X. (2026). Caught between roles: how family motivation fuels workplace deviant behavior through family–work conflict. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1–18. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2025-0576>

LAMPIRAN KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini ditujukan kepada dosen yang bekerja pada perguruan tinggi di Indonesia dan telah menikah.
2. Sebelum menjawab kuesioner, dimohon Bapak/Ibu untuk mengisi identitas responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang jujur dan sesuai dengan kondisi yang dialami.
4. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini. Jawablah setiap pernyataan berdasarkan pengalaman dan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan saat ini.
5. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau kondisi Bapak/Ibu untuk setiap pernyataan yang tersedia.
6. Adapun kriteria jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 TS = Tidak Setuju (2)
 N = Netral (3)
 S = Setuju (4)
 SS = Sangat Setuju (5)

B. Identitas Responden

1. Nama (Opsional)
:
2. Jenis Kelamin
: ☐ Laki-laki
 ☐ Perempuan
3. Usia
: ☐ 25–30 Tahun
 ☐ 31–35 Tahun
 ☐ 36–40 Tahun
 ☐ > 40 Tahun
4. Status Pernikahan
: ☐ Menikah
5. Lama Bekerja sebagai Dosen
: ☐ < 5 Tahun
 ☐ 5–10 Tahun
 ☐ 11–15 Tahun
 ☐ > 15 Tahun

6. Pendidikan Terakhir
 : ☐ Magister (S2)
☐ Doktor (S3)
7. Jenis Instansi
 : ☐ Perguruan Tinggi Negeri (PTN)
☐ Perguruan Tinggi Swasta (PTS)

C. Daftar Pernyataan

1. Tuntutan Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Beban kerja saya sering menumpuk pada waktu-waktu tertentu.					
2.	Saya dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan tempo yang cepat untuk memenuhi target.					
3.	Saya sering harus mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam waktu yang sama.					
4.	Saya sering harus bekerja lembur atau menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Waktu yang tersedia sering tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan.					
6.	Pekerjaan saya menuntut saya tetap profesional meskipun menghadapi pelanggan/rekan kerja yang sulit.					
7.	Saya sering menghadapi situasi kerja yang menguras emosi (misalnya komplain, konflik, atau masalah pribadi orang lain).					

2. Kontrol atas Waktu Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki keleluasaan untuk menentukan kapan saya mengambil waktu istirahat (break).					
2.	Saya dapat menyesuaikan jam mulai atau jam selesai kerja (dalam batas kebijakan) bila diperlukan.					
3.	Saya dapat bertukar jadwal kerja/shift dengan rekan kerja ketika ada keperluan pribadi yang mendesak.					
4.	Saya dapat mengajukan cuti pada waktu yang saya butuhkan dan biasanya mendapat persetujuan.					
5.	Saya dapat meninggalkan pekerjaan sebentar untuk urusan penting tanpa prosedur yang rumit.					

6.	Saya memiliki kesempatan untuk menyampaikan preferensi jadwal kerja saya (misalnya hari/jam tertentu).					
7.	Saya dapat mengatur pembagian waktu kerja saya (misalnya mengatur prioritas) agar pekerjaan tetap selesai tepat waktu.					

3. Konflik Kerja-Keluarga

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Tuntutan pekerjaan membuat saya kekurangan waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi.					
2.	Karena pekerjaan, saya sering harus mengubah atau membatalkan rencana keluarga/aktivitas pribadi.					
3.	Setelah bekerja, saya sering terlalu lelah untuk melakukan kegiatan di rumah.					
4.	Pikiran tentang pekerjaan sering mengganggu saya ketika sedang bersama keluarga atau saat waktu pribadi.					
5.	Saya sering harus menangani urusan pekerjaan pada waktu yang seharusnya saya gunakan untuk keluarga/urusan pribadi.					
6.	Jadwal kerja yang sulit diprediksi atau sering berubah mengganggu pemenuhan kewajiban keluarga/aktivitas pribadi saya.					
7.	Konflik antara pekerjaan dan keluarga/kehidupan pribadi membuat saya merasa tertekan.					

LAMPIRAN TABULASI DATA

1. Tuntutan Kerja

No.	TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6	TK7	Total
1	2	3	4	2	3	2	3	19
2	3	4	5	4	4	4	5	29
3	4	5	4	3	4	2	4	26
4	3	3	3	3	2	2	2	18
5	4	4	4	4	3	3	5	27
6	5	5	5	4	4	3	4	30
7	2	2	3	2	2	2	3	16
8	4	4	4	3	3	2	4	24
9	4	5	5	5	5	5	5	34
10	2	3	3	3	3	3	3	20
11	3	3	4	3	2	3	3	21
12	4	4	4	3	3	3	4	25
13	4	5	5	3	3	5	5	30
14	2	3	4	3	3	3	4	22
15	4	4	3	2	2	3	5	23
16	3	3	4	4	4	4	4	26
17	5	5	5	5	3	4	5	32
18	5	5	5	5	4	4	5	33
19	4	4	5	4	4	3	3	27
20	4	4	4	4	5	4	4	29
21	5	4	5	4	4	4	4	30
22	5	5	5	5	4	4	5	33
23	3	3	3	4	3	3	3	22
24	4	5	5	5	4	4	4	31
25	3	3	4	2	2	2	3	19
26	4	4	4	2	3	2	4	23
27	4	4	5	5	4	3	4	29
28	2	3	3	2	3	1	4	18
29	3	4	4	3	4	3	4	25
30	3	3	4	3	4	2	3	22
31	3	4	4	2	3	4	3	23
32	2	2	3	2	2	2	2	15
33	2	3	3	3	2	1	3	17
34	3	4	4	3	3	4	4	25
35	4	5	4	5	4	4	5	31
36	2	4	4	4	4	3	4	25
37	3	4	4	4	3	4	4	26
38	5	5	5	4	4	4	5	32
39	3	3	3	2	3	3	4	21
40	4	4	4	4	4	3	4	27
41	2	3	4	3	3	2	4	21
42	2	3	3	3	3	2	2	18
43	4	2	3	3	3	4	4	23
44	4	4	5	3	3	3	3	25

45	4	4	4	3	4	4	4	27
46	4	4	4	3	4	3	5	27
47	5	4	5	5	5	5	5	34
48	4	5	5	4	4	3	5	30
49	3	5	5	3	4	4	5	29
50	5	5	5	5	5	4	5	34
51	3	3	4	3	3	2	3	21
52	3	4	4	2	3	1	3	20
53	4	5	5	5	4	4	5	32
54	3	3	4	3	3	3	3	22
55	4	3	4	4	3	3	4	25
56	4	4	4	4	4	3	5	28
57	5	4	5	5	4	3	5	31
58	4	5	5	5	4	4	5	32
59	5	4	5	4	4	4	5	31
60	4	5	4	5	5	3	5	31
61	3	3	4	4	3	2	4	23
62	4	4	4	4	4	4	5	29
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	4	3	3	4	2	3	3	22
65	5	5	5	4	3	4	4	30
66	4	4	4	4	4	3	5	28
67	4	4	5	3	4	4	4	28
68	3	4	4	3	3	3	4	24
69	2	4	4	3	3	2	4	22
70	4	5	4	4	3	4	4	28
71	4	4	4	3	3	3	4	25
72	3	3	4	3	4	3	3	23
73	4	4	5	4	5	3	5	30
74	3	3	4	3	3	3	2	21
75	3	3	3	2	2	1	2	16
76	4	4	4	4	5	4	5	30
77	4	4	4	4	4	3	4	27
78	4	3	4	3	4	2	5	25
79	3	3	4	3	3	2	4	22
80	1	3	3	3	3	2	3	18
81	4	5	5	5	4	4	5	32
82	4	4	3	3	3	3	3	23
83	5	5	5	5	4	4	5	33
84	5	4	5	4	5	4	4	31
85	3	3	4	3	3	1	3	20
86	2	3	3	5	3	2	3	21
87	2	3	4	3	2	2	4	20
88	2	3	3	3	3	2	3	19
89	5	5	5	4	5	5	4	33
90	4	4	4	4	3	4	4	27
91	5	5	4	4	4	3	5	30
92	4	2	3	3	4	3	3	22
93	3	4	4	3	4	3	4	25

94	4	5	5	4	4	4	5	31
95	3	4	4	3	4	3	4	25
96	4	4	4	4	4	3	5	28
97	3	3	3	3	3	3	3	21
98	3	3	3	2	3	3	3	20
99	3	4	4	4	3	4	4	26
100	3	4	4	4	3	2	4	24
101	4	5	4	4	4	4	5	30
102	2	3	2	3	3	2	2	17
103	4	4	5	4	4	3	3	27
104	5	5	5	5	4	5	5	34
105	3	3	4	4	4	2	5	25
106	3	3	4	3	3	2	4	22
107	4	4	4	4	4	3	4	27

2. Kontrol atas Waktu Kerja

No.	KWK1	KWK2	KWK3	KWK4	KWK5	KWK6	KWK7	Total
1	2	3	3	3	2	2	3	18
2	3	4	4	4	4	4	4	27
3	2	3	4	3	2	2	2	18
4	2	3	4	4	2	3	4	22
5	5	4	5	5	3	5	4	31
6	3	3	1	3	2	4	3	19
7	3	4	3	5	4	4	5	28
8	3	5	5	4	5	4	5	31
9	3	4	4	4	4	3	4	26
10	1	3	3	2	3	2	3	17
11	3	3	3	4	2	3	4	22
12	5	5	5	5	5	4	5	34
13	2	2	3	3	1	1	2	14
14	3	4	3	3	4	3	3	23
15	3	4	3	4	3	4	3	24
16	3	4	3	5	4	4	4	27
17	2	4	5	5	3	4	4	27
18	4	5	4	5	4	5	4	31
19	3	4	3	4	4	3	4	25
20	3	4	5	4	4	3	4	27
21	4	5	5	5	3	3	4	29
22	3	4	4	3	5	4	3	26
23	3	4	4	4	2	4	4	25
24	3	4	3	3	3	2	3	21
25	2	2	3	3	2	2	3	17
26	2	4	3	4	2	3	4	22
27	3	5	4	3	4	4	4	27
28	3	4	5	4	5	3	5	29
29	3	5	4	4	4	2	3	25
30	3	3	4	3	4	3	3	23

31	5	5	5	5	4	4	4	32
32	4	5	5	5	4	5	5	33
33	2	4	5	2	3	3	4	23
34	3	3	3	4	2	3	4	22
35	3	5	5	4	4	4	3	28
36	4	5	4	4	5	4	5	31
37	3	5	5	4	3	5	4	29
38	3	4	4	4	3	3	4	25
39	3	4	3	3	3	2	4	22
40	3	4	5	5	3	4	5	29
41	5	5	4	5	4	5	4	32
42	3	4	4	3	3	3	2	22
43	3	4	4	3	3	4	5	26
44	3	4	4	4	4	3	4	26
45	3	5	5	4	3	3	5	28
46	1	4	2	3	1	3	3	17
47	1	3	2	2	2	1	2	13
48	2	3	3	3	3	3	3	20
49	2	4	5	4	4	3	3	25
50	4	3	5	4	3	5	4	28
51	2	3	3	5	3	3	4	23
52	4	5	4	5	3	4	4	29
53	4	4	4	3	5	3	3	26
54	3	4	3	3	4	3	4	24
55	3	3	3	4	3	3	4	23
56	3	4	3	4	3	5	4	26
57	4	4	4	4	2	4	4	26
58	3	4	4	4	5	4	4	28
59	2	4	2	3	3	2	4	20
60	4	5	5	5	5	5	5	34
61	2	3	3	3	2	3	3	19
62	3	4	4	4	3	4	4	26
63	3	4	4	4	2	3	3	23
64	2	4	2	3	3	3	3	20
65	3	4	4	4	4	5	4	28
66	3	4	3	4	4	4	2	24
67	3	4	3	5	4	3	4	26
68	3	3	3	5	3	5	4	26
69	4	5	4	5	4	4	5	31
70	3	5	4	4	3	3	5	27
71	2	3	5	3	3	3	4	23
72	3	3	3	4	3	3	4	23
73	3	3	4	3	5	4	4	26
74	3	4	3	5	4	3	3	25
75	3	5	5	5	4	5	5	32
76	4	5	4	5	3	4	5	30
77	3	4	4	4	3	3	3	24
78	3	4	4	3	4	2	3	23
79	1	2	1	2	1	2	2	11

80	2	4	4	4	3	2	3	22
81	3	4	3	3	2	3	3	21
82	2	3	3	4	3	3	3	21
83	4	5	5	5	4	4	4	31
84	4	5	3	4	4	4	4	28
85	3	4	4	3	4	3	3	24
86	3	5	5	4	4	2	4	27
87	2	4	4	3	3	3	4	23
88	3	3	4	5	3	4	5	27
89	1	3	1	2	1	1	1	10
90	3	4	3	3	3	2	3	21
91	3	4	4	4	3	3	3	24
92	3	4	3	3	3	2	4	22
93	3	4	4	3	3	3	4	24
94	3	5	3	5	5	4	4	29
95	2	4	3	2	4	3	3	21
96	5	5	5	5	5	5	5	35
97	3	5	3	4	3	4	5	27
98	3	4	4	3	3	4	3	24
99	4	4	4	3	3	4	4	26
100	4	3	3	4	4	3	4	25
101	2	3	3	3	1	3	3	18
102	3	4	5	4	3	3	3	25
103	3	3	4	3	3	4	5	25
104	3	4	4	4	3	3	5	26
105	3	3	5	4	4	4	3	26
106	2	4	4	3	2	2	4	21
107	2	4	3	2	2	3	3	19

3. Konflik kerja keluarga

No.	KKK1	KKK2	KKK3	KKK4	KKK5	KKK6	KKK7	Total
1	3	2	2	2	2	3	3	17
2	5	4	5	4	5	4	5	32
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	3	4	3	5	3	3	24
5	3	2	3	3	3	3	3	20
6	5	5	5	5	4	4	5	33
7	3	2	2	1	3	1	3	15
8	3	3	2	3	4	3	4	22
9	3	4	4	3	4	3	4	25
10	3	3	2	3	4	3	3	21
11	4	3	4	3	5	3	3	25
12	3	3	2	2	3	3	4	20
13	5	5	5	4	5	4	5	33
14	3	2	3	2	2	2	3	17
15	3	3	4	2	3	4	3	22

16	4	4	4	3	4	2	4	25
17	4	4	2	3	3	3	4	23
18	5	4	2	3	4	4	4	26
19	5	3	4	4	4	3	5	28
20	4	4	4	4	3	3	5	27
21	4	4	3	4	4	3	4	26
22	4	4	4	3	3	3	4	25
23	4	4	4	2	4	4	4	26
24	5	4	5	3	5	4	5	31
25	4	3	4	3	4	2	3	23
26	4	3	2	3	4	3	4	23
27	4	4	4	3	3	4	5	27
28	4	3	4	2	4	3	3	23
29	4	3	3	3	4	4	4	25
30	3	3	2	2	3	2	3	18
31	4	3	5	2	4	3	3	24
32	4	3	3	2	3	3	4	22
33	5	3	2	3	4	4	2	23
34	3	2	2	1	3	2	2	15
35	3	4	3	2	4	4	4	24
36	4	4	3	2	4	3	4	24
37	4	4	5	4	5	5	4	31
38	4	4	5	4	4	3	5	29
39	2	2	3	3	3	4	3	20
40	4	3	2	3	2	2	3	19
41	4	3	4	3	4	4	4	26
42	4	2	3	2	4	3	4	22
43	4	4	3	3	2	3	4	23
44	4	4	4	3	4	3	4	26
45	4	3	4	3	4	3	4	25
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	3	4	4	4	5	28
49	4	3	4	3	4	4	4	26
50	5	4	4	4	4	3	4	28
51	4	3	3	3	4	3	4	24
52	4	3	2	3	3	4	3	22
53	5	5	5	5	5	4	4	33
54	5	3	4	3	4	4	3	26
55	3	4	4	4	4	4	5	28
56	4	4	3	4	4	3	5	27
57	4	3	3	1	4	4	3	22
58	3	3	3	3	4	2	4	22
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	3	4	3	3	3	4	3	23
61	4	3	2	1	2	2	3	17
62	4	3	3	4	4	4	4	26
63	5	5	5	5	4	4	5	33
64	4	2	2	2	2	2	2	16

65	4	4	4	2	4	5	4	27
66	5	4	4	3	3	4	5	28
67	3	3	3	3	4	3	3	22
68	3	2	2	2	4	2	5	20
69	3	2	2	3	2	2	3	17
70	3	4	3	3	3	4	3	23
71	4	4	3	4	4	5	4	28
72	4	2	3	3	3	2	3	20
73	4	3	4	3	4	4	3	25
74	5	4	4	3	3	3	4	26
75	2	2	3	3	4	3	3	20
76	4	4	3	3	4	4	4	26
77	4	2	4	2	3	3	2	20
78	4	4	4	3	4	3	4	26
79	3	3	4	3	4	4	4	25
80	4	2	2	2	2	1	3	16
81	4	4	4	4	3	3	4	26
82	4	4	4	3	4	3	4	26
83	5	4	5	5	5	5	5	34
84	4	3	5	3	4	5	4	28
85	3	3	3	3	4	3	3	22
86	4	4	4	4	4	3	5	28
87	3	4	3	3	4	3	4	24
88	3	2	3	2	3	1	2	16
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	4	4	4	4	4	4	5	29
91	5	4	5	4	5	3	4	30
92	4	3	3	4	4	2	5	25
93	4	3	3	3	4	3	3	23
94	5	5	4	4	5	5	5	33
95	3	4	4	3	3	3	4	24
96	3	3	3	3	3	3	4	22
97	4	4	4	4	4	4	4	28
98	4	3	3	3	4	3	4	24
99	3	3	2	3	3	3	4	21
100	5	3	4	3	5	4	4	28
101	5	5	4	5	5	4	5	33
102	2	3	3	2	3	2	2	17
103	5	5	4	4	4	3	5	30
104	3	4	3	3	5	4	4	26
105	4	3	2	3	4	3	3	22
106	4	4	4	3	4	4	4	27
107	4	3	3	3	3	4	4	24

LAMPIRAN HASIL OLAH DATA

Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tuntutan Kerja	107	15	34	25.59	4.839
Kontrol Waktu Kerja	107	10	35	24.71	4.696
Konflik Kerja-Keluarga	107	15	35	24.95	4.847
Valid N (listwise)	107				

Lampiran Hasil Uji Validitas

Tuntutan Kerja

		Correlations							
		TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6	TK7	Tuntutan Kerja
TK1	Pearson Correlation	1	.658**	.643**	.570**	.547**	.619**	.584**	.825**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
TK2	Pearson Correlation	.658**	1	.709**	.596**	.547**	.605**	.665**	.843**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
TK3	Pearson Correlation	.643**	.709**	1	.576**	.583**	.571**	.600**	.817**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
TK4	Pearson Correlation	.570**	.596**	.576**	1	.599**	.565**	.570**	.795**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
TK5	Pearson Correlation	.547**	.547**	.583**	.599**	1	.539**	.580**	.770**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
TK6	Pearson Correlation	.619**	.605**	.571**	.565**	.539**	1	.540**	.795**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
TK7	Pearson Correlation	.584**	.665**	.600**	.570**	.580**	.540**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107
Tuntutan Kerja	Pearson Correlation	.825**	.843**	.817**	.795**	.770**	.795**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107

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

Kontrol Waktu Kerja

		Correlations						
		KWK1	KWK2	KWK3	KWK4	KWK5	KWK6	KWK7
KWK1	Pearson Correlation	1	.562**	.493**	.617**	.546**	.623**	.509**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KWK2	Pearson Correlation	.562**	1	.475**	.463**	.530**	.429**	.469**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KWK3	Pearson Correlation	.493**	.475**	1	.440**	.467**	.427**	.469**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KWK4	Pearson Correlation	.617**	.463**	.440**	1	.395**	.592**	.564**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KWK5	Pearson Correlation	.546**	.530**	.467**	.395**	1	.435**	.407**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KWK6	Pearson Correlation	.623**	.429**	.427**	.592**	.435**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KWK7	Pearson Correlation	.509**	.469**	.469**	.564**	.407**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	107	107	107	107	107	107	107
Kontrol Waktu Kerja	Pearson Correlation	.820**	.730**	.720**	.767**	.726**	.772**	.745**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	107	107	107	107	107	107	107

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

Konflik Kerja-Keluarga

		Correlations						
		KKK1	KKK2	KKK3	KKK4	KKK5	KKK6	KKK7
KKK1	Pearson Correlation	1	.569**	.524**	.536**	.446**	.426**	.497**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KKK2	Pearson Correlation	.569**	1	.607**	.696**	.530**	.592**	.697**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KKK3	Pearson Correlation	.524**	.607**	1	.578**	.598**	.533**	.513**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KKK4	Pearson Correlation	.536**	.696**	.578**	1	.554**	.528**	.669**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KKK5	Pearson Correlation	.446**	.530**	.598**	.554**	1	.561**	.484**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KKK6	Pearson Correlation	.426**	.592**	.533**	.528**	.561**	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	107	107	107	107	107	107	107
KKK7	Pearson Correlation	.497**	.697**	.513**	.669**	.484**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	107	107	107	107	107	107	107
Konflik Kerja-Keluarga	Pearson Correlation	.715**	.853**	.799**	.833**	.756**	.753**	.784**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	107	107	107	107	107	107	107

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

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

Tuntutan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TK1	3.55	.944	107
TK2	3.84	.826	107
TK3	4.08	.715	107
TK4	3.56	.892	107
TK5	3.50	.782	107
TK6	3.08	.953	107
TK7	3.97	.884	107

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TK1	22.04	16.772	.744	.893
TK2	21.75	17.360	.781	.889
TK3	21.50	18.271	.757	.893
TK4	22.03	17.348	.709	.897
TK5	22.09	18.199	.691	.899
TK6	22.50	16.988	.703	.898
TK7	21.62	17.314	.723	.895

Kontrol Waktu Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KWK1	2.93	.850	107
KWK2	3.94	.763	107
KWK3	3.73	.947	107
KWK4	3.78	.872	107
KWK5	3.26	.994	107
KWK6	3.34	.951	107
KWK7	3.73	.853	107

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KWK1	21.78	16.232	.745	.841
KWK2	20.77	17.407	.639	.855
KWK3	20.98	16.547	.598	.860
KWK4	20.93	16.533	.672	.850
KWK5	21.45	16.269	.599	.861
KWK6	21.37	16.066	.667	.851
KWK7	20.98	16.811	.646	.854

Konflik Kerja-Keluarga**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KKK1	3.91	.771	107
KKK2	3.46	.872	107
KKK3	3.48	.975	107
KKK4	3.13	.943	107
KKK5	3.78	.816	107
KKK6	3.35	.933	107
KKK7	3.86	.852	107

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKK1	21.05	18.743	.623	.889
KKK2	21.50	17.045	.791	.869
KKK3	21.48	16.893	.706	.880
KKK4	21.82	16.770	.756	.873
KKK5	21.18	18.185	.667	.884
KKK6	21.61	17.561	.648	.887
KKK7	21.09	17.746	.700	.880

Lampiran Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

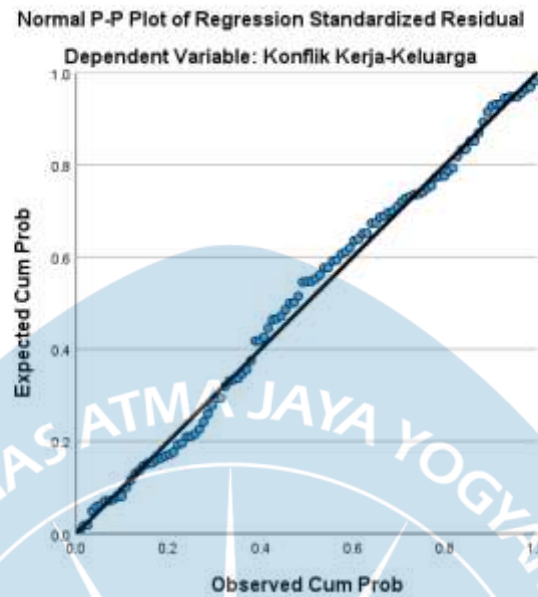
		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81845600
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.048
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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



Lampiran Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.234	2.787		6.183	<.001		
	Tuntutan Kerja	.564	.077	.563	7.286	<.001	.999	1.001
	Kontrol Waktu Kerja	-.272	.080	-.263	-3.406	<.001	.999	1.001

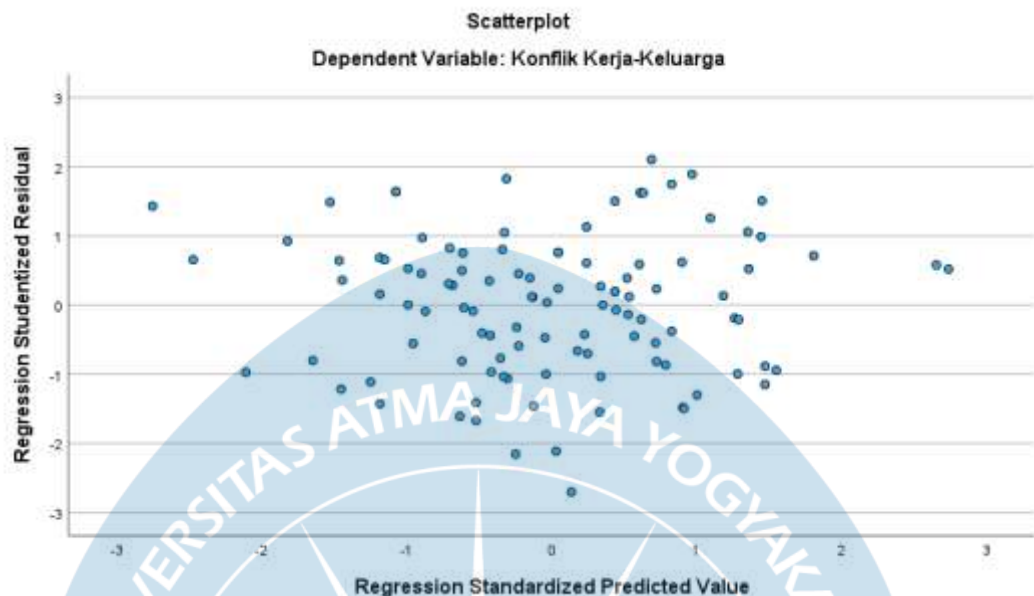
a. Dependent Variable: Konflik Kerja-Keluarga

Lampiran Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.465	1.590		2.808	.006
	Tuntutan Kerja	-.020	.044	-.045	-.458	.648
	Kontrol Waktu Kerja	-.034	.045	-.072	-.740	.461

a. Dependent Variable: Abs_res



Lampiran Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version
4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : KKK
X : TK
W : KWK

Sample
Size: 107

OUTCOME VARIABLE:
KKK

Model Summary

df2	R	R-sq	MSE	F	df1
	p				
103,000	,652	,425	13,911	25,351	3,000
	,000				

Model

	coeff	se	t	p
LLCI	ULCI			
constant	-9,474	9,761	-,971	,334
-28,832	9,885			
TK	1,580	,365	4,333	,000
,857	2,303			
KWK	,801	,384	2,083	,040
,038	1,563			
Int_1	-,041	,014	-2,847	,005
-,069	-,012			

Product terms key:

Int_1 : TK x KWK

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2
p				
X*W	,045	8,105	1,000	103,000
,005				

Focal predict: TK (X)
Mod var: KWK (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

	KWK	Effect	se	t	p
LLCI	ULCI				
	20,014	,764	,103	7,437	,000
,561	,968				
	24,710	,573	,075	7,646	,000
,424	,722				
	29,407	,382	,099	3,875	,000
,186	,577				

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

----- END MATRIX -----

