

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan pada IBM SPSS 25 dan penjelasan serta pembahasan hasil pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada pengujian hipotesis dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap *Quality of Life* pada karyawan yang menjalankan *dual role* pada masa studi pascasarjananya.
2. Pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Family-Work Conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Quality of Life* pada karyawan yang menjalankan *dual role* pada masa studi pascasarjananya.
3. Pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Family Enrichment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Quality of Life* pada karyawan yang menjalankan *dual role* pada masa studi pascasarjananya.
4. Pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Family-Work Enrichment* tidak berpengaruh terhadap *Quality of Life* pada karyawan yang menjalankan *dual role* pada masa studi pascasarjananya.

5.2. Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini beberapa yang perlu digaris bawahi ialah, variabel FWC dapat menjelaskan pergerakan QOL karyawan, sedangkan WFC, WFE, dan FWE belum dapat menjelaskan adanya perubahan terhadap QOL pekerja yang juga sebagai

mahasiswa pascasarjana. Artinya adalah responden tidak merasakan WFC, WFE, dan FWE mempengaruhi QOL mereka. Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pemberi kerja atau organisasi dan juga bagi para pekerja yang menjalankan dual role juga sebagai mahasiswa tersebut. Hasil dari penelitian ini memperoleh nilai mean pada setiap instrumen kuesioner. Maka untuk mengetahui implikasi yang tepat, penelitian ini menganmbil nilai mean instrumen yang terdistribusi rendah pada variabel positif (WFE 4 dan 7 & FWE 6), dan variabel dengan mean yang tertinggi pada variabel negatif (WFC 1).

Sehingga yang dapat diterapkan bagi para pekerja untuk menurunkan konflik yang dirasakan di tempat kerja yang akhirnya mempengaruhi perannya di dalam keluarga ialah berdasarkan pada instrumen WFC 1, pemberi kerja memberikan keringanan waktu bagi pekerja yang sedang menempuh pendidikan dengan cara membebaskan mereka dari jam lembur dan rapat yang mungkin bisa tidak dihadiri oleh mereka pada masa-masa sibuk seperti ujian atau sidang. Karyawan juga perlu mengimbangi usaha tersebut dalam meningkatkan kualitas hidupnya dengan cara, berkomunikasi dengan pihak atasan agar dapat diberi keringanan. Lalu untuk meningkatkan pengayaan pada individu ini ialah, pemberi kerja memberikan apresiasi atau penghargaan dari pencapaian yang telah diperjuangkan oleh karyawan untuk perusahaan. Lalu usaha karyawan dalam meningkatkan pengayaan dalam keluarganya untuk memberikan pengaruh positif pekerjaanya dengan cara, memiliki *time management* untuk meregulasi waktu yang dapat memmbuat *mood* pada pekerja menjadi lebih baik, misalnya dengan menyelesaikan tugas kuliah dan pekerjaan tepat waktu, agar perasaan puas dan senang dapat terbawa.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada saat menjalankan penelitian ini, peneliti merasakan bahwa adanya keterbatasan dalam menjalankan penelitian ini. Keterbatasan tersebut sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* karena sampel pada penelitian ini tidak diambil secara acak dari populasi, maka hasil penelitian ini rentan terhadap *selection bias* dan tidak dapat digeneralisasikan secara statistik ke seluruh populasi pekerja-mahasiswa pascasarjana, melainkan hanya menggambarkan kecenderungan pada kelompok responden yang terjangkau melalui jaringan relasi peneliti.
2. Jumlah sampel masih relatif kecil, sehingga sulit untuk dilakukan generalisasi.
3. Perlu kriteria yang lebih spesifik terkait dengan siapa responden tinggal, misalnya dengan anak, istri, atau kerabat, dll sehingga lebih bisa mencerminkan permasalahan WLB yang dihadapi.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil serta keterbatasan penelitian ini, peneliti memiliki saran-saran yang dianjurkan pada peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya perlu memperbanyak ukuran sampel dan memakai teknik *probability sampling* sehingga lebih bisa digeneralisir.
2. Penelitian berikutnya perlu memperjelas dengan siapa responden tinggal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, U., Aslam, H., Arshad, M., & Shafqat, R. (2025). Impact of work-family conflict (WFC) on supply chain professional's job performance and turnover intentions. *Benchmarking*, (March). <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2024-0611>
- Al-Alawi Adel Ismail, Al-Saffar Eman, Alomohammedsaleh Zahraa, Alotaibi Hessa, A.-A. E. I. (2021). *A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance*. 22(1), 486–504.
- Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis of classic assumption test and multiple linear regression coefficient test for employee structural office recommendation. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 295. <https://doi.org/10.22146/ijccs.65586>
- Almirah, S. N., Alfi, M. P. F., & Gunawan, S. (2022). *Sakiinah tantangan society*. 01(02), 18–28.
- Amalia, E. R., Mahroji, D., & Nurtiah, N. (2022). Konflik Peran Antara Keluarga Dengan Pekerjaan Pada Pekerja Wanita Dan Implikasi Terhadap Kinerja Perawat Di Pulau Jawa. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(1), 158–169. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i1.483>
- Anastasopoulou, A., Vraimaki, E., & Trivellas, P. (2023). Recovery for Resilience: The Mediating Role of Work–Life Balance on the Quality of Life of Women Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 15(17), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su151712877>
- Ayadurai, V. K. (2018). *Work-Life Balance , Work-Study Interface , Gender , Stress , and Satisfaction of Online Students*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi D.I.Yogyakarta. (2021). *Sebanyak 6,98% Pelajar di Indonesia Sekolah Sambil Kerja*. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/9b4fdb71fe22df/sebanyak-698-pelajar-di-indonesia-sekolah-sambil-kerja>
- Behavior, S., Amalia, R. N., Dianingati, R. S., Farmasi, P. S., & Diponegoro, U. (2022). *Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi*. 9–15.
- Binaebi Gloria Bello, Sunday Tubokirifuruar Tula, Ganiyu Bolawale Omotoye, Azeez Jason Kess-Momoh, & Andrew Ifesinachi Daraojimba. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162–1173. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0106>
- Bougie Roger, S. U. (2026). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (Ninth Edit). Wiley. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781394318964/epubcfi/6/38%5B%3Bvnd.vst.idref%3DAc13%5D!/4/2/8/24/18%5Bc13-tbl-0001%5D/6%5Bc13-note-0001%5D/3:86>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). *Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences* Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health

- Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences. *Handbook of Socioeconomic of Occupational Health*, 16. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3>
- Cai, T., Verze, P., & Bjerkklund Johansen, T. E. (2021). The Quality of Life Definition: Where Are We Going? *Uro*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/10.3390/uro1010003>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 68, Number 1, pp. 131–164). Elsevier Science. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work – Family Conflict*. 276, 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Castaños-Cervantes, S., Ojeda-Núñez, J. A., & Marroquín-Fernández, G. A. (2025). Mental health quality of life in low- and middle-income countries: an assessment tool. *Discover Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00554-x>
- Chen, J., Xie, S., Zhou, J., Wen, Y., Yang, X., Xing, F., & Wu, X. (2025). The Role of Depression in Linking Sleep Quality and Life Quality in OSAHS Patients. *International Journal of General Medicine, Volume 18*(March), 2185–2195. <https://doi.org/10.2147/ijgm.s516422>
- Cleofas, J. V. (2020). Student involvement, mental health and quality of life of college students in a selected university in Manila, Philippines. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 435–447. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1670683>
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS*. GUEPEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAQBAJ>
- Deng, W., Yang, T., Ju, X., & Deng, J. (2025). Linking enterprise information systems success to female employees' work-family enrichment in China. *Journal of Management and Organization*, 31(3), 1098–1115. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.7>
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Dilmaghani, R. B., Armoon, B., & Moghaddam, L. F. (2022). Work-family conflict and the professional quality of life and their sociodemographic characteristics among nurses: a cross-sectional study in Tehran, Iran. *BMC Nursing*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01069-9>
- F, K., & A, A. (2020). *BUSINESS & MANAGEMENT STUDIES: AN INTERNATIONAL JOURNAL ETKİSİNDE İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜ : SAĞLIK THE MEDIATING ROLE OF WORK - FAMILY CONFLICT ON THE EFFECT OF WORKLOAD OVERVIEW ON THE QUALITY OF LIFE : AN*. (2), 1628–1657.
- Farber, J., Payton, C., Dorney, P., & Colancecco, E. (2023). Work-life balance and professional quality of life among nurse faculty during the COVID-

- 19 pandemic. *Journal of Professional Nursing*, 46(August 2022), 92–101. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.03.005>
- Gashi Tresi, D., & Mihelič, K. K. (2020). Going the extra mile: Perceived self-efficacy, family-work enrichment, promotion focus, and organisational citizenship behaviour. *Drustvena Istrazivanja*, 29(4), 599–619. <https://doi.org/10.5559/di.29.4.05>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 26.
- Hirakawa, H., Terao, T., Kohno, K., Sakai, A., & Kawano, N. (2026). Association of quality of life with affective temperament, parental bonding, and lifestyles. *Discover Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s44202-026-00580-3>
- Hopper, E. &. (2024). Maslow ' s Hierarchy of Needs Maslow ' s Hierarchy of Needs. *Business*, (April), 3–5. <file:///C:/Users/ADMIN/OneDrive/Documents/02LITERATUR/22mac/Maslow's Hierarchy.pdf>
- Irwan, & Kamarudin. (2021). Jurnal basicedu. Jurnal Basicedu,. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Jannah, S. M., Prajasari, A. C., & Setyorini, N. (2022). Work-Family Enrichment: Does It Help Manage Emotional Exhaustion During The COVID-19 Pandemic? *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 72–96. <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1084>
- Jia, C. X., Cheung, C. K., & Fu, C. (2020). Work support, role stress, and life satisfaction among chinese social workers: The mediation role of work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238881>
- Jing, S., Li, Z., Stanley, D. M. J. J., Guo, X., & Wenjing, W. (2021). Work-Family Enrichment: Influence of Job Autonomy on Job Satisfaction of Knowledge Employees. *Frontiers in Psychology*, 12(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726550>
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., & Chan, C. (2019). Linking Work-Family Enrichment to Job Satisfaction through Job Well-Being and Family Support: A Moderated Mediation Analysis of Social Workers across India. *British Journal of Social Work*, 49(1), 234–255. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy022>
- Kashyap, V., & Arora, R. (2022). Decent work and work–family enrichment: role of meaning at work and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 316–336. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0133>

- Kawakita, T., & Hosoda, Y. (2024). Work–family enrichment among parent nurses: a cross-sectional scale development and validation study. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02338-5>
- Khan, A. A., Akhlaq, B., Hussain, A., & Akhtar, Y. (2023). Work-Family Conflicts, Psychological Well-being and Quality of Life among Working Officials: A Comparative Study. *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 479–489. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i2.285>
- Kim, S. Y., Shigemoto, Y., Neduvelil, A., & Grzywacz, J. G. (2021). Longitudinal Stability of Work–Family Enrichment and its Association With Well-Being and Personality Traits. *Counseling Psychologist*, 49(6), 907–939. <https://doi.org/10.1177/00110000211015909>
- Kim, Shigemoto, Neduvelil, & Grzywacz. (2020). The Counseling Psychologist Digest. *Counseling Psychologist*, 48(1), NP1–NP17. <https://doi.org/10.1177/0011000020904166>
- Kulik, L. (2025a). Role conflict, enrichment, sense of balance, and well-being among working students who are parents. *Journal of Family Social Work*, 28(2), 86–107. <https://doi.org/10.1080/10522158.2025.2468264>
- Kulik, L. (2025b). Role conflict, enrichment, sense of balance, and well-being among working students who are parents. *Journal of Family Social Work*, 28(2), 86–107. <https://doi.org/10.1080/10522158.2025.2468264>
- Li, H. M., & Zhong, B. L. (2022). Quality of life among college students and its associated factors: a narrative review. *AME Medical Journal*, 7, 1–11. <https://doi.org/10.21037/amj-22-96>
- LLDIKTI WILAYAH V. (2023). *LLDIKTI WILAYAH V dalam Angka Tahun 2023*. <https://lldikti5.kemdiktisaintek.go.id/home/bukustatistik>
- Lusi, R. A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. *Mediapsi*, 7(1), 5–16. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.2>
- Mardiani, Saleh, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor pada Perawat dalam Penjagaan Safety. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Marsya Aulia Rizkita, & Kukuh Judy Handojo. (2024a). Work to Family Enrichment and Job Enrichment Integration: A Systematic Literature Review Approach from a Philosophical Perspective. *International Journal of Social Welfare and Family Law*, 2(1), 01–13. <https://doi.org/10.62951/ijsw.v2i1.149>
- Marsya Aulia Rizkita, & Kukuh Judy Handojo. (2024b). Work to Family Enrichment and Job Enrichment Integration: A Systematic Literature Review Approach from a Philosophical Perspective. *International Journal of Social Welfare and Family Law*, 2(1), 01–13. <https://doi.org/10.62951/ijsw.v2i1.149>
- Michael, M., & Zamralita, Z. (2024). Work-Family Interface, Workplace Well-Being and Psychological Detachment on Work from Home System. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 12(2), 187–201. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v12i2.37602>
- Mikołajczyk, K. (2020). Work-Life Enrichment as an Important Element of Sustainable Human Capital Development. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 56(2). <https://doi.org/10.33119/eeim.2020.56.4>

- Misfin, E. W., Singh, M., & Phoolka, S. (2025). Impact of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction of Female School Teachers in Ethiopia: The Moderating Role of Spouse Support. *South Asian Journal of Management*, 32(2), 21–44. <https://doi.org/10.62206/sajm.32.2.2025.21-44>
- Murgaš, F., Macků, K., Grežo, H., & Petrovič, F. (2023). The concept of quality of life and its application using the World Value Survey Wave 7: Slovak experience. *GeoJournal*, 88(6), 6285–6302. <https://doi.org/10.1007/s10708-023-10969-5>
- Nasibah, A., Wan Nor I'zzah, W. M. Z., & Susi, E. (2025). A icQoL2025Pangkor Professionals in Asia: A thematic review. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 421–429.
- Noel Mweta, Patrick Juma, E. M. (2025). *Work – Family Conflict Among Women in Higher Learning Institutions in Malawi: A Sociological Perspective*. 20(1).
- Nurjanah, A., Haerudin, & Dewi Nur, I. R. (2022). Analisis Kemandirian Belajar Matematika Saat Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Pada Siswa SMA. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 8(2), 589–598. <https://doi.org/10.31949/educatio.v8i2.1961>
- Öztürk, M., Türk, A., Tire, O., & Gönültaş, B. M. (2025). Job satisfaction mediation in the relationship between work-family conflict and life satisfaction among Turkish academics. *Journal of Psychology in Africa*, 35(3), 377–384. <https://doi.org/10.32604/JPA.2025.068043>
- Pandu, Dr. A. (2019). Work-Family Conflict and Family-Work Conflict and Their Effect on Quality of Life among Leather Industry Workers. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(4), 3124–3132. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d7978.118419>
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Ud Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 121–134. <https://doi.org/10.60036/jbm.v1i2.11>
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., Darwin, D., Badi'ah, A., Sayekti, S. P., Fadlilah, M., Nugrohowardhani, R. L. K. R., Amruddin, A., Saloom, G., Hardiyani, T., Tondok, S. B., Prisusanti, R. D., & Rasinus, R. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitas, dan Kombinasi. In A. Munandar (Ed.), *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*. Media Sains Indonesia. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regs-ciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Rajabi-Gilan, N., Zardoshtian, S., Sarabi, N., & Khezeli, M. (2025). The effect of the work-family conflict, subjective socio-economic status, and

- physical activity on the perceived quality of life of working women in Iran: the mediating role of quality of work life. *BMC Women's Health*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12905-025-03578-6>
- Reimann, M., Schulz, F., Marx, C. K., & Lükemann, L. (2022). The family side of work-family conflict: A literature review of antecedents and consequences. *Journal of Family Research*, 34(4), 1010–1032. <https://doi.org/10.20377/jfr-859>
- Sasikumar, G. M., & Sujatha, S. (2024). Work-life enrichment among college educators. *Salud, Ciencia y Tecnologia - Serie de Conferencias*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.56294/sctconf20241127>
- Setyaedhi, & Sugiharto, H. (2024). Comparative Test of Cronbach ' s Alpha Reliability Coefficient ,Method, Split-half. *Journal of Education Research and Evaluation*, 8(1), 47–57.
- Siregar, R. V., Lubis, P. K. D., Azkiah, F., & Putri, A. (2024). Peran Penting Pendidikan dalam Pembentukan Sumber Daya Manusia Cerdas di Era Digitalisasi Menuju Smart Society 5.0. *IJEDR: Indonesian Journal of Education and Development Research*, 2(2), 1408–1418. <https://doi.org/10.57235/ijedr.v2i2.2621>
- Stevani, H., Hambali, I. M., Ramli, M., Pohan, R. A., & Binti, A. (2025). *TRANSCENDENT COPING IN CONTEXT : EXPLORING RELIGIOUS STRATEGIES OF WORKING STUDENTS FACING WORK – FAMILY CONFLICT IN INDONESIA*. 32(4), 1441–1449.
- Talip, D. S. N. A., Hassan, Z., Kasa, M., Sabil, S., & Ibrahim, D. K. A. (2020). The Relationship of Work Life Balance and the Quality of Life among Employees Studying Part Time. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(14). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i14/8573>
- Uslukaya, A., Demirtaş, Z., Alanoglu, M., & Zincirli, M. (2025). Exploring the Moderating Roles of Family-Work Conflict in the Relationship Between Work-Family Conflict and Teacher Well-Being. *Psychology in the Schools*, 62(4), 1271–1282. <https://doi.org/10.1002/pits.23393>
- Ventegodt, S., Merrick, J., & Andersen, N. J. (2003). Measurement of quality of life III. From the IQOL theory to the global, generic SEQOL questionnaire. *TheScientificWorldJournal*, 3, 972–991. <https://doi.org/10.1100/tsw.2003.77>
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Wei, S., Ding, H., & Sun, H. (2025). Interplay between Teachers' Affective Well-Being and Thriving at Work: A Cross-Lagged Study. *Journal of Happiness Studies*, 26(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s10902-025-00863-x>
- Xu, H., & Zhao, X. (2024). Organizational support enhances nurses' work-family enrichment: a person–context interactionist perspective. *Frontiers*

- in *Psychiatry*, 15(May), 1–10.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1392811>
- Xu, Z., Zhou, Y., Zhang, Y., Zhang, Y., & Ouyang, Z. (2023). Family–work enrichment and entrepreneurial intentions: a family affective support perspective. *Management Decision*, 61(1), 57–76.
<https://doi.org/10.1108/MD-08-2021-1058>
- Zhao, C., Ma, H., Chen, Z., & Liu, X. (2023). Work-family enrichment and successful aging at work: The China context. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1090864>



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER

a. Informasi Demografi Responden

The form contains the following sections:

- Nama Panggilan/Inisial ***
Teks jawaban singkat
- Nomor telepon yang terhubung pada e-money**
(Cth: 08xxxxx/an Nagita Slavina shopeepay)
***jika berkenan untuk mengikuti undian**
Teks jawaban panjang
- Jenis Kelamin ***
 - ☐ Pria
 - ☐ Wanita
- Rentang Usia ***
 - ☐ 21 - 30
 - ☐ 31- 40
 - ☐ 41 - 50
 - ☐ 51 - dst
- Status Pekerjaan saat ini ***
 - ☐ Bekerja Penuh Waktu (Full Time)
 - ☐ Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
 - ☐ Tidak Bekerja

Setelah bagian 2 Lanjutkan ke bagian berikut

b. Kuesioner *Work-Family Conflict*

TABLE 2
Final Version of Work-Family Conflict Scale

Work-family conflict items	
Time-based work interference with family	
1.	My work keeps me from my family activities more than I would like.*
2.	The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities.*
3.	I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities.
Time-based family interference with work	
4.	The time I spend on family responsibilities often interfere with my work responsibilities.
5.	The time I spend with my family often causes me not to spend time in activities at work that could be helpful to my career.
6.	I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.
Strain-based work interference with family	
7.	When I get home from work I am often too flustered to participate in family activities/ responsibilities.
8.	I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.
9.	Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy.
Strain-based family interference with work	
10.	Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.
11.	Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.
12.	Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job.
Behavior-based work interference with family	
13.	The problem-solving behaviors I use in my job are not effective in resolving problems at home.*
14.	Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home.*
15.	The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.*
Behavior-based family interference with work	
16.	The behaviors that work for me at home do not seem to be effective at work.
17.	Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.
18.	The problem-solving behavior that work for me at home does not seem to be as useful at work.

* Items from Stephens and Sotomier (1996).

Terjemahan Kuesioner *Work-Family Conflict*

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pekerjaan saya membuat saya tidak bisa melakukan kegiatan keluarga sebanyak yang saya inginkan.					
2	Waktu yang harus saya habiskan untuk pekerjaan, membuat saya tidak dapat berpartisipasi secara seimbang dalam tanggung jawab dan kegiatan rumah tangga.					
3	Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab pekerjaan.					
4	Ketika saya pulang kerja, saya sering terlalu lelah atau kewalahan untuk berpartisipasi dalam kegiatan atau tanggung jawab keluarga.					
5	Saya sering merasa kelelahan secara emosional setelah pulang kerja, sehingga tidak bisa berkontribusi dengan baik untuk keluarga saya.					

6	Karena tekanan di tempat kerja, terkadang ketika saya pulang ke rumah, saya terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya nikmati.					
7	Cara saya menyelesaikan masalah di tempat kerja, tidak efektif ketika digunakan untuk menyelesaikan masalah di rumah.					
8	Perilaku yang efektif dan saya perlukan di tempat kerja, justru bisa berdampak negatif jika saya terapkan di rumah.					
9	Perilaku yang membuat saya efektif di tempat kerja, tidak membuat saya menjadi orang tua atau pasangan yang lebih baik.					

Keterangan.: Sangat Tidak Setuju; TS: Tidak Setuju; CS: Cukup Setuju; S: Setuju; SS: Sangat Setuju.

c. Kuesioner *Family-Work Conflict*

Terjemahan Kuesioner *Family-Work Conflict*

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Waktu yang saya gunakan untuk tanggung jawab pada keluarga, sering mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga, sering membuat saya tidak dapat meluangkan waktu untuk aktivitas pekerjaan yang dapat membantu perkembangan karier saya.					
3	Saya harus melewatkan aktivitas pekerjaan karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga.					
4	Karena stres di rumah, saya sering memikirkan masalah keluarga saat berada di tempat kerja.					
5	Karena saya sering merasa tertekan oleh tanggung jawab keluarga, saya kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan saya.					
6	Ketegangan dan kecemasan dalam kehidupan keluarga saya, sering melemahkan kemampuan saya dalam bekerja.					

7	Perilaku yang biasanya saya lakukan di rumah, tidak efektif jika saya terapkan di tempat kerja.					
8	Perilaku yang efektif dan diperlukan bagi saya di rumah, justru bisa berdampak negatif jika diterapkan di tempat kerja.					
9	Cara saya menyelesaikan masalah yang efektif di rumah, tampaknya tidak terlalu bermanfaat ketika digunakan di tempat kerja.					

Keterangan.: Sangat Tidak Setuju; TS: Tidak Setuju; CS: Cukup Setuju; S: Setuju; SS: Sangat Setuju.

d. Kuesioner *Work-Family Enrichment* dan *Family-Work Enrichment*

Kuesioner *Work-Family and Family-Work Enrichment*

Items	Loading
Work-to-Family Enrichment	
My involvement in my work ...	
1. Helps me to understand different viewpoints and this helps me be a better family member.*	.75
2. Helps me to gain knowledge and this helps me be a better family member.	.74
3. Helps me acquire skills and this helps me be a better family member.	.75
4. Puts me in a good mood and this helps me be a better family member.	.82
5. Makes me feel happy and this helps me be a better family member.*	.88
6. Makes me cheerful and this helps me be a better family member.	.86
7. Helps me feel personally fulfilled and this helps me be a better family member.*	.85
8. Provides me with a sense of accomplishment and this helps me be a better family member.	.83
9. Provides me with a sense of success and this helps me be a better family member.	.83
Family-to-Work Enrichment	
My involvement in my family ...	
1. Helps me to gain knowledge and this helps me be a better worker.	.77
2. Helps me acquire skills and this helps me be a better worker.*	.79
3. Helps me expand my knowledge of new things and this helps me be a better worker.	.79
4. Puts me in a good mood and this helps me be a better worker.*	.80
5. Makes me feel happy and this helps me be a better worker.	.77
6. Makes me cheerful and this helps me be a better worker.	.76
7. Requires me to avoid wasting time at work and this helps me be a better worker.	.76
8. Encourages me to use my work time in a focused manner and this helps me be a better worker.*	.80
9. Causes me to be more focused at work and this helps me be a better worker.	.78

* Indicates the items included in the shortened scale.

Terjemahan Kuesioner *Work to Family Enrichment*

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Membantu saya memahami sudut pandang yang berbeda dan hal ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik					
2	Membantu saya untuk mendapatkan pengetahuan dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik.					
3	Membantu saya memperoleh keterampilan dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik					

4	Membuat suasana hati saya baik dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik.					
5	Membuat saya merasa bahagia dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik					
6	Membuat saya ceria dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik					
7	Membantu saya merasa puas secara pribadi dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik					
8	Memberi saya rasa pencapaian dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik					
9	Memberi saya rasa sukses dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik					

Keterangan: STS: Sangat Tidak Setuju; TS: Tidak Setuju; CS: Cukup Setuju; S: Setuju; SS: Sangat Setuju.

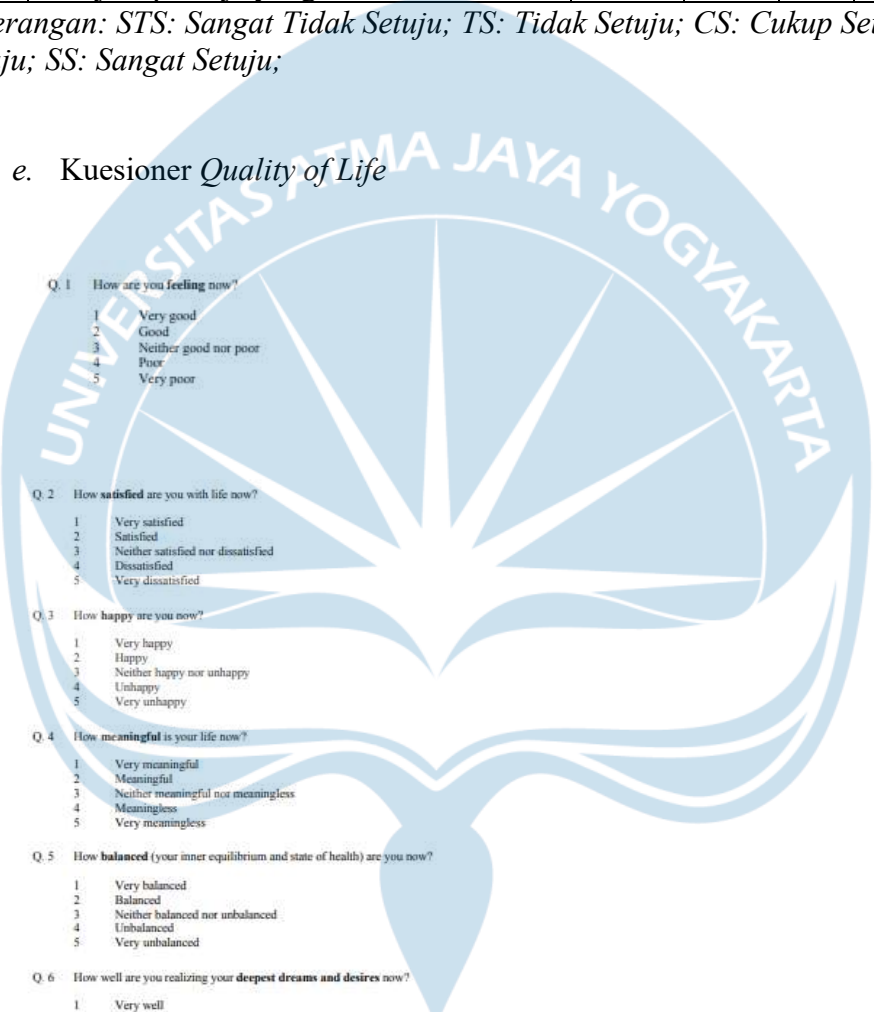
Terjemahan Kuesioner *Family to Work Enrichment*

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Membantu saya mendapatkan pengetahuan dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik					
2	Membantu saya memperoleh keterampilan dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik					
3	Membantu saya memperluas pengetahuan saya tentang hal-hal baru dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik					
4	Membuat suasana hati saya baik dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik					
5	Membuat saya merasa bahagia dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik.					
6	Membuat saya ceria dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik					
7	Mengharuskan saya untuk tidak membuang-buang waktu di tempat kerja dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik					

8	Mendorong saya untuk menggunakan waktu kerja saya dengan fokus dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik.					
9	Menyebabkan saya lebih fokus di tempat kerja dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik					

Keterangan: STS: Sangat Tidak Setuju; TS: Tidak Setuju; CS: Cukup Setuju; S: Setuju; SS: Sangat Setuju;

e. Kuesioner *Quality of Life*

- 
- Q. 1 How are you **feeling** now?
- 1 Very good
 - 2 Good
 - 3 Neither good nor poor
 - 4 Poor
 - 5 Very poor
- Q. 2 How **satisfied** are you with life now?
- 1 Very satisfied
 - 2 Satisfied
 - 3 Neither satisfied nor dissatisfied
 - 4 Dissatisfied
 - 5 Very dissatisfied
- Q. 3 How **happy** are you now?
- 1 Very happy
 - 2 Happy
 - 3 Neither happy nor unhappy
 - 4 Unhappy
 - 5 Very unhappy
- Q. 4 How **meaningful** is your life now?
- 1 Very meaningful
 - 2 Meaningful
 - 3 Neither meaningful nor meaningless
 - 4 Meaningless
 - 5 Very meaningless
- Q. 5 How **balanced** (your inner equilibrium and state of health) are you now?
- 1 Very balanced
 - 2 Balanced
 - 3 Neither balanced nor unbalanced
 - 4 Unbalanced
 - 5 Very unbalanced
- Q. 6 How well are you realizing your **deepest dreams and desires** now?
- 1 Very well
 - 2 Well
 - 3 Neither well nor poorly
 - 4 Poorly
 - 5 Very poorly
- Q. 7 How well are your **needs** being fulfilled now?
- 1 Very well
 - 2 Well
 - 3 Neither well nor poorly
 - 4 Poorly
 - 5 Very poorly
- Q. 8 How many of the following **societal norms** do you fulfill now? (Societal norms here means having [a] a job; [b] education; [c] nuclear family; and [d] at least two friends in whom you can confide everything and do so.)
- 1 All four
 - 2 Three of four
 - 3 Two of four
 - 4 One of four
 - 5 None

Terjemahan kuesioner *Quality of Life*

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saat ini perasaan saya sangat baik					
2.	Saya puas dengan keadaan saya saat ini.					
3.	Saya bahagia saat ini.					
4.	Kehidupan saya saat ini sangat bermakna.					
5.	Kondisi saya saat ini seimbang, baik dalam keadaan batin maupun kesehatan saya.					
6.	Impian dan keinginan terdalam saya diwujudkan dengan baik saat ini.					
7.	Kebutuhan saya saat ini terpenuhi dengan baik.					
8.	Berapa banyak dari norma sosial berikut yang Anda penuhi saat ini? Dari norma sosial berikut ini berapa banyak yang Anda telah penuhi: 1. Memiliki Pekerjaan 2. Memiliki Pendidikan 3. Memiliki Keluarga Inti 4. Memiliki setidaknya dua teman untuk dipercayai atau diajak berbagi	Tidak satup un	Satu dari emp at	Du a da ri em pat	Tiga dari empa t	Ke em pat ny a

Keterangan: STS: Sangat Tidak Setuju; TS: Tidak Setuju; CS: Cukup Setuju; S: Setuju; SS: Sangat Setuju;

LAMPIRAN 2. DATA MENTAH RESPONDEN

a. Work-Family Conflict

WORK-FAMILY CONFLICT									Rata-rata
4	4	2	2	5	4	4	2	2	3
2	4	4	5	5	4	4	5	3	4
3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	2	2	2	4	4	4	3
3	4	4	5	4	5	3	4	3	4
4	4	4	3	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	4	4	3	3
3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
2	2	2	4	4	4	4	4	4	3
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	4	2	3	4	5	3	3
1	1	3	1	1	3	3	1	1	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
1	2	3	3	3	1	1	1	2	2
5	2	2	1	5	5	1	1	1	3
1	1	1	1	1	4	4	4	1	2
5	2	1	2	5	5	5	2	4	3
4	4	4	3	3	2	4	3	3	3
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
1	2	2	2	2	1	1	4	1	2
5	5	5	4	3	4	5	5	2	4
1	1	1	2	1	2	2	3	1	2
3	2	3	3	5	3	3	3	2	3
2	2	2	1	2	2	1	2	5	2
5	4	4	4	4	4	5	2	4	4
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
2	2	1	3	2	2	1	5	2	2
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	2	1	5	4
4	1	2	5	1	1	1	5	2	2
5	4	4	2	4	4	4	5	1	4
3	3	1	3	2	5	1	2	3	3
1	2	1	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	3	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
3	2	3	3	2	3	3	2	1	2
5	4	3	4	4	1	2	2	2	3
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
5	1	4	4	4	1	2	2	1	3
4	4	1	2	2	1	1	1	5	2
5	4	4	4	4	4	3	3	5	4
2	2	5	1	2	1	1	3	2	2
3	1	2	2	2	1	3	3	1	2
1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
3	2	1	1	1	1	2	4	1	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	3	1	1	1	1	3	1	1	2
1	1	1	1	1	1	3	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
2	1	3	2	3	1	2	2	3	2
5	2	2	2	1	2	5	2	2	3
5	4	5	4	5	3	1	1	2	3
3	3	2	2	4	1	3	2	4	3
3	3	4	2	2	3	5	4	1	3
4	3	4	4	4	3	4	3	2	3

b. Family-Work Conflict

2	2	2	4	4	4	4	4	4	3
2	2	3	4	2	2	4	5	3	3
3	3	2	4	3	4	3	4	4	3
4	2	4	2	2	2	4	4	4	3
2	3	2	3	2	1	2	3	2	2
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	1	2	2	2	3	2	2	2	2
1	4	1	1	1	2	5	5	5	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	2	1	1	2	3	2	1	2
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
2	2	4	1	1	1	5	2	2	2
1	5	2	1	1	1	2	4	4	2
2	2	1	5	2	2	2	1	3	2
1	1	1	4	1	1	4	3	2	2
3	3	2	3	3	3	4	4	3	3
2	2	2	2	2	3	1	1	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	2	5	1	2
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
3	1	3	1	1	1	1	2	1	2
2	2	3	2	1	3	3	3	3	2
3	2	5	2	3	2	1	1	2	2
1	4	1	1	5	5	4	4	5	3
1	1	2	2	1	3	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
3	5	5	3	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
2	3	1	1	1	1	3	2	1	2
2	2	1	4	2	4	5	5	1	3
3	4	1	2	2	3	5	5	1	3
2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
1	4	1	4	2	2	1	5	5	3
3	2	1	3	3	1	1	1	2	2
2	1	1	3	2	1	2	1	2	2
2	2	2	1	1	2	4	1	2	2
2	2	1	4	2	2	1	1	5	2
3	3	3	1	1	1	2	5	1	2
1	1	1	2	1	1	1	1	5	2
4	1	1	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	3	5	5	4	4
1	1	2	2	2	3	1	5	4	2
1	2	2	1	3	1	2	2	2	2
2	2	1	1	1	2	1	3	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	2	4	2	1	2	2	2
2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
3	2	1	1	2	2	2	3	1	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
1	2	3	2	2	2	3	1	1	2
1	2	2	1	5	2	2	1	1	2
1	3	2	1	1	1	5	2	1	2
1	1	1	1	5	5	5	5	2	3
1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
2	2	3	2	1	1	3	2	2	2
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3

c. *Work-Family Enrichment*

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	3	4	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	5	3	3	4	5	4
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	3	5	4
4	4	4	1	3	5	2	4	4	3
5	4	4	3	5	5	1	2	5	4
5	5	5	1	4	4	1	1	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	2	2	3	3	3	3
5	4	4	4	5	5	5	1	5	4
5	5	2	1	5	1	1	1	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	2	5	5	5	4
3	2	3	1	5	5	2	1	5	3
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
2	2	2	1	5	4	1	4	1	2
2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
4	5	4	4	4	3	3	5	5	4
2	1	1	1	3	4	1	5	5	3
5	4	5	5	4	4	1	2	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	2	5	5	1	2	3
4	4	4	3	5	3	3	5	5	4
4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
3	4	4	3	3	3	3	5	4	4
2	4	4	1	2	2	5	4	5	3
5	1	5	4	4	4	1	4	5	4
5	4	4	4	3	5	4	3	5	4
4	2	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	1	4	5	4
4	4	4	3	5	5	4	3	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	3	4
5	4	3	4	2	4	4	4	5	4
5	5	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	5	4	5	5	5	4
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	5	3	5	5	3	4
5	5	4	4	4	4	4	1	4	4
2	3	1	2	2	5	4	3	4	3
5	5	5	2	2	3	3	2	2	3
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	3	2	3	4	4	3

d. Family-Work Enrichment

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	3	4	4	4	5	3	4	4
2	4	2	4	4	2	4	4	4	3
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	2	3	3	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	3	5	5	5	3	4
5	5	2	4	4	1	4	4	4	4
4	5	5	5	3	4	5	3	3	4
5	5	5	1	4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	5	4	4	4	1	4	4
4	3	1	1	5	4	1	1	2	2
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4
1	2	2	1	1	1	2	5	2	2
4	4	5	3	5	3	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	1	2	2	5	1	2	3
3	3	1	2	2	2	3	1	1	2
5	5	5	4	4	4	3	5	5	4
2	1	1	5	1	4	2	2	1	2
4	4	4	3	5	1	5	5	5	4
5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
5	3	5	4	3	3	5	4	4	4
5	3	5	4	4	4	3	3	5	4
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	2	4	4	1	1	1	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
4	4	4	4	5	2	4	5	5	4
4	4	5	1	5	1	4	4	3	3
5	5	5	1	4	4	4	1	5	4
5	2	4	2	1	2	1	3	2	2
4	5	5	3	3	3	5	4	4	4
3	5	5	5	5	3	5	5	4	4
4	5	3	4	3	3	3	5	5	4
3	5	4	4	3	3	5	4	4	4
4	4	4	4	5	3	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	3	4	2	4
4	5	4	3	5	4	3	3	5	4
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	5	3	5	5	4	4
3	5	4	4	4	4	2	2	5	4
4	5	5	3	4	4	3	2	4	4
2	2	3	3	2	3	1	1	1	2
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

e. *Quality of Life*

QUALITY OF LIVE								Rata-Rata
5	5	5	5	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	2	3	4	3	2	3	5	3
4	3	4	5	4	3	5	5	4
3	4	4	4	3	3	3	5	4
4	4	4	4	3	3	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	5	4	4	4
3	4	3	3	3	4	5	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	1	5	5	3	4	4	4	4
2	2	2	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	2	4	2	5	4
5	5	3	5	5	5	5	3	5
4	3	3	3	3	3	3	4	3
5	2	4	4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	5	3
3	3	3	5	3	3	5	3	4
5	1	4	4	2	4	2	5	3
5	5	5	3	5	5	4	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	3	3	5	5	5
1	1	3	3	3	2	1	3	2
5	5	5	5	5	5	4	4	5
3	3	5	5	2	2	5	4	4
3	1	4	4	1	1	1	5	3
2	1	3	1	1	1	2	3	2
4	2	4	4	3	5	5	5	4
2	1	4	4	4	3	5	5	4
4	1	5	5	4	3	5	4	4
5	4	5	4	4	4	3	5	4
4	1	5	5	3	4	4	4	4
2	2	3	4	1	5	4	3	3
3	3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	1	4	1	2	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	1	4	4	4	4	4

4	1	3	3	5	5	4	4	4
5	5	5	5	3	4	4	5	5
1	1	5	4	5	1	1	3	3
5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	1	4	2	5	4	1	5	3
4	3	4	5	5	4	4	3	4
4	5	5	4	1	4	5	5	4
5	2	5	4	2	2	5	4	4
2	1	4	4	4	2	5	4	3
4	5	3	4	2	2	4	5	4
3	3	4	3	4	4	3	3	3
3	3	1	4	2	2	5	3	3
5	5	2	2	2	2	5	5	4
4	2	4	2	2	4	3	4	3
3	1	3	3	3	1	5	4	3
5	4	4	3	4	2	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	3	2	3	4	5	3

LAMPIRAN 3. LAMPIRAN PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin	Kolom1	Rentang Usia	Riwayat dan Status Pendidikan Pascasarjana	Status Perkawinan	Jumlah anggota keluarga yang tinggal bersama	Rata-rata jam kerja per hari	Status Pekerjaan saat ini
Wanita	2	30 - 40	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	41 - 50	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Belum Menikah	4 - 6	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Pria	1	31 - 40	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	4 - 6	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	41 - 50	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	31 - 40	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Pria	1	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Pria	1	31 - 40	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	4 - 6	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	31 - 40	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	41 - 50	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Menikah	4 - 6	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	4 - 6	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	1 - 3 jam	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Pria	1	31 - 40	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Pria	1	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	4 - 6	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	1 - 3 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Pria	1	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	4 - 6	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	31 - 40	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	41 - 50	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Pria	1	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	4 - 6	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	4 - 6	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Pria	1	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Pria	1	31 - 40	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	1 - 3 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	41 - 50	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	4 - 6	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	31 - 40	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	41 - 50	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Pria	1	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Pria	1	41 - 50	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Menikah	4 - 6	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	1 - 3 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	1 - 3 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	41 - 50	Magister (S2)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	1 - 3 jam	Bekerja Paruh Waktu (Part Time)
Pria	1	31 - 40	Doktor (S3)–Sedang menempuh	Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Wanita	2	21 - 30	Magister (S2)–Sedang menempuh	Belum Menikah	1 - 3	4 - 6 jam	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)
Pria	1	31 - 40	Magister (S2)–Sudah Lulus, Doktor (S3)–Sedang Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)	
Pria	1	41 - 50	Magister (S2)–Sudah Lulus, Doktor (S3)–Sedang Menikah	1 - 3	7 jam - dst	Bekerja Paruh Waktu (Full Time)	

4. STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

a. Work-Family Conflict

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC1	58	1	5	2.91	1.442
WFC2	58	1	5	2.57	1.216
WFC3	58	1	5	2.57	1.339
WFC4	58	1	5	2.62	1.240
WFC5	58	1	5	2.67	1.343
WFC6	58	1	5	2.52	1.380
WFC7	58	1	5	2.72	1.374
WFC8	58	1	5	2.62	1.309
WFC9	58	1	5	2.36	1.280
RATA2WFC	58	1	5	2.57	.957
Valid N (listwise)	58				

b. Family-Work Conflict

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FWC1	58	1	5	2.19	1.083
FWC2	58	1	5	2.40	1.213
FWC3	58	1	5	2.19	1.191
FWC4	58	1	5	2.29	1.214
FWC5	58	1	5	2.28	1.254
FWC6	58	1	5	2.24	1.159
FWC7	58	1	5	2.72	1.412
FWC8	58	1	5	2.78	1.464
FWC9	58	1	5	2.55	1.391
RATA2FWC	58	1	5	2.41	.838
Valid N (listwise)	58				

c. Work-Family Enrichment

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFE1	58	2	5	4.12	.880
WFE2	58	1	5	4.00	.991
WFE3	58	1	5	4.00	1.009
WFE4	58	1	5	3.55	1.300
WFE5	58	1	5	3.95	1.016
WFE6	58	1	5	3.95	.999
WFE7	58	1	5	3.55	1.353
WFE8	58	1	5	3.76	1.288
WFE9	58	1	5	4.22	.974
RATA2WFE	58	2	5	3.84	.696
Valid N (listwise)	58				

d. Family-Work Enrichment

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FWE1	58	1	5	4.05	.944
FWE2	58	1	5	4.03	1.008
FWE3	58	1	5	3.93	1.137
FWE4	58	1	5	3.64	1.150
FWE5	58	1	5	3.79	1.120
FWE6	58	1	5	3.45	1.095
FWE7	58	1	5	3.79	1.181
FWE8	58	1	5	3.72	1.268
FWE9	58	1	5	3.78	1.170
RATA2FWE	58	2	5	3.76	.779
Valid N (listwise)	58				

e. Quality of Life

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
QOL1	58	1	5	3.81	1.146
QOL2	58	1	5	3.12	1.499
QOL3	58	1	5	3.88	1.044
QOL4	58	1	5	3.88	1.044
QOL5	58	1	5	3.36	1.252
QOL6	58	1	5	3.41	1.200
QOL7	58	1	5	3.91	1.218
QOL8	58	3	5	4.28	.790
RATA2QOL	58	2	5	3.81	.783
Valid N (listwise)	58				

LAMPIRAN 5. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

a. Work-Family Conflict

		Correlations									
		WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5	WFC6	WFC7	WFC8	WFC9	RATA2WFC
WFC1	Pearson Correlation	1	.898**	.882**	.891**	.819**	.484	.430**	.305	.388*	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.122	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFC2	Pearson Correlation	.898**	1	.827**	.530**	.576**	.522**	.421**	.294	.000**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.049	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFC3	Pearson Correlation	.882**	.827**	1	.592**	.574**	.489	.411**	.345**	.290**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFC4	Pearson Correlation	.891**	.530**	.592**	1	.566**	.445	.386*	.487**	.392**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.019	.002	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFC5	Pearson Correlation	.819**	.576**	.574**	.566**	1	.834**	.312	.119	.427**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.317	.379	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFC6	Pearson Correlation	.484	.522**	.489	.445	.834**	1	.502**	.379	.379**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFC7	Pearson Correlation	.430**	.421**	.411**	.386*	.312	.502**	1	.488**	.380**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.018	.017	.000		.000	.028	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFC8	Pearson Correlation	.305	.294	.345**	.487**	.119	.379	.488**	1	.138	.489**
	Sig. (2-tailed)	.122	.049	.000	.002	.379	.000	.000		.319	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFC9	Pearson Correlation	.388*	.000**	.290**	.392**	.427**	.379	.380**	.138	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.319	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
RATA2WFC	Pearson Correlation	.735**	.757**	.728**	.893**	.714**	.738**	.828**	.489**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	9

b. Family-Work Conflict

		Correlations									
		FWC1	FWC2	FWC3	FWC4	FWC5	FWC6	FWC7	FWC8	FWC9	RATA2FWC
FWC1	Pearson Correlation	1	.449**	.610**	.437**	.348**	.284*	.333*	.260*	.232	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.007	.031	.011	.049	.080	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWC2	Pearson Correlation	.449**	1	.433**	.253	.342**	.317*	.485**	.486**	.492**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.055	.009	.015	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWC3	Pearson Correlation	.610**	.433**	1	.252	.326	.233	.334*	.186	.296*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.056	.012	.078	.010	.163	.024	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWC4	Pearson Correlation	.437**	.253	.252	1	.384**	.373**	.253	.275*	.505**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.001	.055	.056		.003	.004	.056	.037	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWC5	Pearson Correlation	.348**	.342**	.326*	.384**	1	.666**	.321*	.254	.414**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.007	.009	.012	.003		.000	.014	.054	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWC6	Pearson Correlation	.284*	.317*	.233	.373**	.666**	1	.470**	.456**	.438**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.031	.015	.078	.004	.000		.000	.000	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWC7	Pearson Correlation	.333*	.485**	.334*	.253	.321*	.470**	1	.539**	.240	.661**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.010	.056	.014	.000		.000	.070	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWC8	Pearson Correlation	.260*	.486**	.186	.275*	.254	.456**	.539**	1	.381**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.163	.037	.054	.000	.000		.003	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWC9	Pearson Correlation	.232	.492**	.296*	.505**	.414**	.438**	.240	.381**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.024	.000	.001	.001	.070	.003		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
RATA2FWC	Pearson Correlation	.646**	.681**	.552**	.585**	.674**	.635**	.661**	.620**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

c. Work-Family Enrichment

Correlations

		WFE1	WFE2	WFE3	WFE4	WFE5	WFE6	WFE7	WFE8	WFE9	RATA2WFE
WFE1	Pearson Correlation	1	.563**	.592**	.554**	.341**	.297*	.194	-.098	.275*	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.029	.145	.466	.037	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFE2	Pearson Correlation	.563**	1	.491**	.395**	.192	.018	.419**	.069	.145	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.150	.895	.001	.608	.276	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFE3	Pearson Correlation	.592**	.491**	1	.589**	.325*	.226	.309	.243	.286*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.013	.087	.018	.068	.030	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFE4	Pearson Correlation	.554**	.395**	.589**	1	.367**	.428**	.582**	.406**	.275*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.005	.001	.000	.002	.037	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFE5	Pearson Correlation	.341**	.192	.325*	.367**	1	.326*	.149	.191	.384**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.009	.150	.013	.005		.013	.265	.150	.003	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFE6	Pearson Correlation	.297*	.018	.226	.428**	.326*	1	.255	.031	.174	.417**
	Sig. (2-tailed)	.029	.895	.087	.001	.013		.053	.817	.190	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFE7	Pearson Correlation	.194	.419**	.309	.582**	.149	.255	1	.339**	.091	.540**
	Sig. (2-tailed)	.145	.001	.018	.000	.265	.053		.009	.497	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFE8	Pearson Correlation	-.098	.069	.243	.406**	.191	.031	.339**	1	.212	.486**
	Sig. (2-tailed)	.466	.608	.066	.002	.150	.817	.009		.111	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
WFE9	Pearson Correlation	.275*	.145	.286*	.275*	.384**	.174	.091	.212	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.037	.276	.030	.037	.003	.190	.497	.111		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
RATA2WFE	Pearson Correlation	.575**	.483**	.625**	.814**	.534**	.417**	.540**	.486**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

d. Family-Work Enrichment

		Correlations									
		FWE1	FWE2	FWE3	FWE4	FWE5	FWE6	FWE7	FWE8	FWE9	RATA2FWE
FWE1	Pearson Correlation	1	.403**	.510**	.147	.325*	.333*	.261*	.276*	.407**	.542**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.272	.013	.011	.047	.036	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWE2	Pearson Correlation	.403**	1	.446**	.193	.597**	.367**	.551**	.323*	.512**	.748**
	Sig. (2-tailed)			.000	.148	.000	.005	.000	.013	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWE3	Pearson Correlation	.510**	.446**	1	.262*	.443**	.307*	.472**	.315*	.449**	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000		.047	.000	.019	.000	.016	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWE4	Pearson Correlation	.147	.193	.262*	1	.281*	.424**	.357**	.388**	.447**	.547**
	Sig. (2-tailed)		.272	.047		.032	.001	.006	.003	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWE5	Pearson Correlation	.325*	.597**	.443**	.281*	1	.349**	.524**	.317*	.593**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.032		.007	.000	.015	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWE6	Pearson Correlation	.333*	.367**	.307*	.424**	.349**	1	.249	.040	.244	.561**
	Sig. (2-tailed)		.011	.019	.001	.007		.059	.765	.065	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWE7	Pearson Correlation	.261*	.551**	.472**	.357**	.524**	.249	1	.418**	.435**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.047	.000	.006	.000	.059		.001	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWE8	Pearson Correlation	.276*	.323*	.315*	.388**	.317*	.040	.418**	1	.442**	.517**
	Sig. (2-tailed)		.036	.016	.003	.015	.765	.001		.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
FWE9	Pearson Correlation	.407**	.512**	.449**	.447**	.593**	.244	.435**	.442**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.065	.001	.001		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
RATA2FWE	Pearson Correlation	.542**	.748**	.634**	.547**	.665**	.561**	.707**	.517**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	9

e. Quality of Life

		Correlations								
		QOL1	QOL2	QOL3	QOL4	QOL5	QOL6	QOL7	QOL8	RATA2QOL
QOL1	Pearson Correlation	1	.636**	.347**	.186	.305*	.479**	.365**	.407**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.163	.020	.000	.005	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
QOL2	Pearson Correlation	.636**	1	.178	.234	.191	.372**	.380**	.238	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.182	.078	.151	.004	.003	.072	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
QOL3	Pearson Correlation	.347**	.178	1	.324*	.356**	.321*	.033	.211	.530**
	Sig. (2-tailed)	.008	.182		.013	.006	.014	.805	.112	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
QOL4	Pearson Correlation	.186	.234	.324*	1	.235	.265*	.364**	.147	.573**
	Sig. (2-tailed)	.163	.078	.013		.075	.045	.005	.270	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
QOL5	Pearson Correlation	.305*	.191	.356**	.235	1	.506**	.170	.004	.519**
	Sig. (2-tailed)	.020	.151	.006	.075		.000	.201	.979	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
QOL6	Pearson Correlation	.479**	.372**	.321*	.265*	.506**	1	.265*	.100	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.014	.045	.000		.044	.457	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
QOL7	Pearson Correlation	.365**	.380**	.033	.364**	.170	.265*	1	.116	.571**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.805	.005	.201	.044		.385	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
QOL8	Pearson Correlation	.407**	.238	.211	.147	.004	.100	.116	1	.341**
	Sig. (2-tailed)	.002	.072	.112	.270	.978	.457	.385		.009
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
RATA2QOL	Pearson Correlation	.663**	.678**	.530**	.573**	.519**	.589**	.571**	.341**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	8

LAMPIRAN 6. UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.333	.639

a. Predictors: (Constant), RATA2FWE, RATA2WFC, RATA2WFE, RATA2FWC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.258	4	3.315	8.112	.000 ^b
	Residual	21.656	53	.409		
	Total	34.914	57			

a. Dependent Variable: RATA2QOL

b. Predictors: (Constant), RATA2FWE, RATA2WFC, RATA2WFE, RATA2FWC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.387	.698		4.849	.000
	RATA2WFC	.026	.123	.032	.213	.832
	RATA2FWC	-.419	.145	-.448	-2.895	.005
	RATA2WFE	.138	.152	.123	.910	.367
	RATA2FWE	.222	.137	.221	1.620	.111

a. Dependent Variable: RATA2QOL

