

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini wanita maju seakan diartikan sebagai mereka yang mempunyai kesibukan di luar rumah. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita/istri membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, wanita juga dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat.

Wanita bekerja dengan banyak alasan yang sama dengan pria: bertahan hidup, penghargaan keuangan, pemenuhan kebutuhan, identitas diri, peluang berinteraksi dengan orang lain, dan pengakuan atas segala usahanya. (Babar *et al.*, dalam Cron, 2001). Wanita atau istri yang bekerja akan menanggung dua tanggung jawab atau berperan ganda dalam hidupnya.

Menurut Achmad (dalam Yusuf, 2006), bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Hasil penelitian Poerwandari (dalam Yusuf, 2006) menyebutkan wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa 'berarti' sebagai pribadi, memberikan manfaat untuk lingkungan/orang lain, maupun memenuhi esensi hidup sebagai manusia.

Peran ganda yang di jalankan oleh para wanita ini tidak terlepas dari adanya dukungan sosial baik dukungan dari lingkungan keluarga maupun lingkungan tempatnya bekerja. Dukungan sosial dapat berpengaruh positif terhadap individu. dukungan sosial juga menjadi alasan mengapa wanita memilih untuk tetap berada dalam peran gandanya ini. Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai tersedianya hubungan yang didalamnya terkandung isi pemberitahuan bantuan (Leavy dalam Ramos, 1994).

Dukungan sosial dapat berasal dari atasan, teman seprofesi maupun keluarga inti yang dapat memberi kontribusi pada kepuasan kerja dan kepuasan keluarga seseorang. Pengertian keluarga dalam hal ini memegang peranan yang sangat penting. Dukungan suami dan anak-anak berpengaruh besar bagi mereka yang memutuskan untuk terus berkarir. Semua tampaknya kembali pada dasar pemikiran tentang konsep rasa bahagia bagi wanita. Apakah rasa bahagia itu ada dalam keluarga atau pekerjaan. Alangkah baiknya bila kedua hal tersebut berjalan seimbang. Sehingga, ungkapan "*be a woman*" yang menekankan agar seorang wanita dapat menjalankan perannya dengan sungguh-sungguh dapat terwujudnya, karir, keluarga, dan anak-anak dapat menjadi wujud yang harmonis dalam diri seorang wanita.

Titik/hasil dimana wanita tersebut merasakan kepuasan dalam memperoleh keseimbangan peran gandanya tersebut digambarkan dengan

hasil kerja. Hasil kerja dalam penelitian ini difokuskan kepada kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dialami oleh wanita dengan karir ganda.

Dukungan di tempat kerja, seperti dukungan dari supervisors dan rekan kerja, dapat berdampak positif terhadap hasil kerja (Allen, Goff *et al.*, Savery, dalam Marcinkus *et al.*, 2007). Penelitian lainnya oleh Carlson and Perrew ; Greenhaus and Parasuraman, dalam Marcinkus *et al.*, (2007), juga menyatakan bahwa dukungan sosial diluar tempat kerja seperti dukungan dari pasangan dan teman-teman bisa berdampak positif terhadap keseimbangan kerja dan keluarga yang dapat mengurangi konflik kerja dan keluarga.

Keseimbangan antara kerja dan keluarga bisa diperoleh jika tidak terjadi konflik kerja keluarga. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Menurut Ramos (2004), keseimbangan kerja-keluarga lebih dapat dicapai bila kedua orangtua mempunyai pekerjaan yang memungkinkan setiap orang untuk memprioritaskan karir dan keluarga mereka secara merata. Memiliki sistem pendukung yang dapat membantu perawatan anak juga dapat meringankan stress yang terkait dengan meningkatnya tuntutan antara pekerjaan dan keluarga.

Karyawan dapat saja meninggalkan tempat kerja lebih awal karena ada masalah keluarga atau menjadi datang terlambat ke kantor karena harus mengantarkan anaknya ke sekolah. Hal tersebut merupakan beberapa contoh ketidakseimbangan antara kerja dan keluarga. Perusahaan harus mampu mengantisipasi hal tersebut karena ketidakseimbangan kerja-keluarga dapat meningkatkan rasa frustrasi karyawan dan menyebabkan stres. Haar (2001) menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan akan berpengaruh terhadap *work outcome* perusahaan. Beberapa *work outcome* antara lain adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai pernyataan Mowday (dalam Panggabean, 2001), komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasinya yang dikarakteristikan dengan tiga faktor, yaitu: penerimaan dan kepercayaan akan tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi, kesediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan untuk kemajuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja, dimana didalamnya terdapat lingkungan pekerjaan, dan situasi yang dialami oleh karyawan tersebut.

Keadaan emosional yang menyenangkan oleh karyawan dalam memandang setiap keadaan pekerjaan mereka sering disebut dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Ghiselli dan Brown dalam Cahyono (2005), faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja,

yaitu kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan jaminan sosial serta mutu pengawasan. Konflik keluarga pekerjaan yang tinggi pada karyawan akibat tidak seimbangnya antara kerja dan keluarga akan menyebabkan fokus kerja yang menurun yang berakibat turunnya kepuasan kerja dan komitmen dalam perusahaannya, termasuk pada tenaga pengajar, terutama dosen.

Jabatan dosen adalah jabatan fungsional di lingkungan perguruan tinggi, menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (pasal 1 ayat 2: halaman 3). Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar di perguruan tinggi dengan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Mengingat kedudukan dosen adalah strategis bagi perguruan tinggi, maka diperlukan upaya untuk mengembangkan karier para dosen dilihat dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan menelusuri variabel-variabel yang menentukan, seperti: dukungan sosial, dengan dukungan sosial yang tinggi maka akan dapat mengembangkan karier dosen. Selanjutnya, peneliti akan mengkaji lebih jauh tentang pengaruh antara dukungan sosial dengan keseimbangan kerja-keluarga, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen dosen pada Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.

Para peneliti menegaskan pentingnya dukungan sosial sebagai sumber untuk menghadapi tekanan dalam domain kehidupan yang berbeda. Dalam konteks tekanan pekerjaan dan keluarga, dua sumber dukungan yang menonjol adalah dari lingkungan pekerjaan yaitu dari atasan dan rekan kerja, dan dukungan yang berasal dari pasangan dan keluarga. Konsisten dengan model dukungan sosial dan penelitian sebelumnya, keseimbangan kerja dan keluarga diprediksi sebagai pemediasi pada hasil kerja.

Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh dukungan sosial lingkungan keluarga dan lingkungan tempat bekerja terhadap keseimbangan kerja dan keluarga dalam meraih tingkat hasil kerja. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL PADA KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA SERTA HASIL KERJA”**
(studi pada dosen wanita Universitas Sebelas Maret Surakarta)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan :

1. Apakah dukungan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada keseimbangan kerja-keluarga.
2. Apakah dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan pada keseimbangan kerja-keluarga.
3. Apakah dukungan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
4. Apakah dukungan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi.
5. Apakah dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
6. Apakah dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi.
7. Apakah keseimbangan kerja-keluarga akan memediasi pengaruh dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja.
8. Apakah keseimbangan kerja-keluarga akan memediasi pengaruh dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi.
9. Apakah keseimbangan kerja-keluarga akan memediasi pengaruh dukungan keluarga pada kepuasan kerja.
10. Apakah keseimbangan kerja-keluarga akan memediasi pengaruh dukungan keluarga pada komitmen organisasi.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh dukungan di tempat kerja pada keseimbangan kerja-keluarga.
2. Menguji pengaruh dukungan keluarga pada keseimbangan kerja-keluarga.
3. Menguji pengaruh dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi.
5. Menguji pengaruh dukungan keluarga pada kepuasan kerja.
6. Menguji pengaruh dukungan keluarga pada komitmen organisasi.

7. Menguji keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi pengaruh dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja.
8. Menguji keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi pengaruh dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi.
9. Menguji keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi pengaruh dukungan keluarga pada kepuasan kerja.
10. Menguji keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi pengaruh dukungan keluarga pada komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Jika tujuan-tujuan dalam penelitian ini tercapai maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis
Memberi kontribusi praktis dalam pengelolaan karyawan supaya kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mereka lebih dapat ditingkatkan.
2. Manfaat teoritis
Bagi kalangan akademis, dapat menjadi fondasi untuk pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dukungan sosial, keseimbangan kerja dan keluarga serta hasil kerja yang berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendirian tanpa bantuan orang lain. Kebutuhan fisik (sandang, pangan, papan), kebutuhan sosial (pergaulan, pengakuan, sekolah, pekerjaan) dan kebutuhan psikis termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religiusitas, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah, baik ringan maupun berat. Pada saat-saat seperti itu seseorang akan mencari dukungan sosial dari orang-orang di sekitarnya, sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan di cintai.

Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh Gottlieb, dalam Koenjoro (2002) sebagai informasi verbal atau non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Pendapat senada dikemukakan juga oleh Sarason, dalam Koentjoro (2002) yang mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Cobb yang mendefinisikan dukungan sosial sebagai adanya kenyamanan, perhatian, penghargaan atau menolong orang dengan sikap menerima kondisinya, dukungan sosial tersebut diperoleh dari individu maupun kelompok. Sarason, dalam Koentjoro (2002) berpendapat bahwa dukungan sosial itu selalu mencakup dua hal yaitu:

- a. Jumlah sumber dukungan sosial yang tersedia; merupakan persepsi individu terhadap sejumlah orang yang dapat diandalkan saat individu membutuhkan bantuan (pendekatan berdasarkan kuantitas).
- b. Tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima; berkaitan dengan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi (pendekatan berdasarkan kualitas).

Hal di atas penting dipahami oleh individu yang ingin memberikan dukungan sosial, karena menyangkut persepsi tentang keberadaan (*availability*) dan ketepatan (*adequacy*) dukungan sosial bagi seseorang. Dukungan sosial bukan sekedar memberikan bantuan, tetapi yang penting adalah bagaimana persepsi si penerima terhadap makna dari

bantuan itu. Hal itu erat hubungannya dengan ketepatan dukungan sosial yang diberikan, dalam arti bahwa orang yang menerima sangat merasakan manfaat bantuan bagi dirinya, karena sesuatu yang aktual dan memberikan kepuasan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu yang membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Orang yang menerima dukungan sosial memahami makna dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain.

2. Sumber-Sumber Dukungan Sosial

Sumber-sumber dukungan sosial banyak diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya. Namun perlu diketahui seberapa banyak sumber dukungan sosial ini efektif bagi individu yang memerlukan. Sumber dukungan sosial merupakan aspek paling penting untuk diketahui dan dipahami. Dengan pengetahuan dan pemahaman tersebut, seseorang akan tahu kepada siapa ia akan mendapatkan dukungan sosial sesuai dengan situasi dan keinginannya yang spesifik, sehingga dukungan sosial memiliki makna yang berarti bagi kedua belah pihak.

a. Dukungan Keluarga

Definisi dukungan sosial sampai saat ini masih diperdebatkan bahkan menimbulkan kontradiksi (Yanuasti dalam Budi dan Ria, 2007). Dukungan sosial sering dikenal dengan istilah lain yaitu dukungan emosi yang berupa simpati, yang merupakan bukti kasih sayang, perhatian, dan keinginan untuk mendengarkan keluh kesah orang lain. Sejumlah orang lain yang potensial memberikan dukungan tersebut disebut sebagai *significant other*, misalnya sebagai seorang istri *significant other* nya adalah suami, anak, orang tua, mertua, dan saudara-saudara.

Sarafino (dalam Budi dan Ria, 2007), mengatakan bahwa kebutuhan, kemampuan, dan sumber dukungan mengalami perubahan sepanjang kehidupan seseorang. Keluarga merupakan lingkungan pertama yang dikenal oleh individu dalam proses sosialisasinya. Dukungan keluarga merupakan bantuan yang dapat diberikan kepada keluarga lain berupa barang, jasa, informasi dan nasehat, yang mana membuat penerima dukungan akan merasa disayang, dihargai, dan tentram (Taylor dalam Budi dan Ria, 2007). Rodi dan Salovey (dalam Budi dan Ria, 2007) mengungkapkan bahwa keluarga dan perkawinan adalah sumber dukungan sosial yang paling penting.

Dukungan tersebut berupa dorongan, motivasi, empati, ataupun bantuan yang dapat membuat individu yang lainnya merasa lebih tenang dan aman. Dukungan didapatkan dari keluarga yang terdiri dari suami, orang tua, ataupun keluarga dekat lainnya. Dukungan keluarga dapat mendatangkan rasa senang, rasa aman, rasa puas, rasa nyaman dan membuat orang yang bersangkutan merasa mendapat dukungan emosional yang akan mempengaruhi kesejahteraan jiwa

manusia. Dukungan keluarga berkaitan dengan pembentukan keseimbangan mental dan kepuasan psikologis.

b. Dukungan Di Tempat Kerja

Dukungan sosial di tempat kerja dapat berasal dari lingkup organisasi secara umum, atasan, dan teman kerja. Dukungan di tempat kerja adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, dan lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan (Toulson & Smith dalam Budi dan Ria, 2007).

Goff *et al* (dalam Marcinkus *et al.*, 2007) menemukan bahwa atasan yang kurang memberikan *daycare* dalam suatu organisasi akan berdampak pada meningkatnya konflik kerja-keluarga dan ketidakhadiran para karyawan/orang tua yang memiliki anak berusia dibawah 5 tahun. Ducharme dan Martin dalam Marcinkus *et al.*, (2007) menemukan bukti bahwa dukungan sosial dari rekan-rekan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para pekerja.

Dalam sebuah survei dari berbagai pekerjaan, karyawan yang merasa organisasi mereka kurang fleksibel memberi waktu mereka bagi keluarga, dapat meningkatkan konflik kerja-keluarga, menurunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi Allen dalam Marcinkus *et al.*, (2007).

Menurut Rook dan Dooley dalam Koentjoro, (2002) ada dua sumber dukungan sosial yaitu sumber artifisial dan sumber natural. Dukungan sosial yang natural diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang berada di sekitarnya, misalnya anggota keluarga (anak, istri, suami dan kerabat), teman dekat atau relasi. Dukungan sosial ini bersifat non-formal. Sementara itu yang dimaksud dengan dukungan sosial artifisial adalah dukungan sosial yang dirancang ke dalam kebutuhan primer seseorang, misalnya dukungan sosial akibat bencana alam melalui berbagai sumbangan sosial

Dukungan sosial dapat berasal dari atasan, teman seprofesi maupun keluarga inti yang dapat memberi kontribusi pada kepuasan kerja dan kepuasan keluarga seseorang (Parasuraman *et al.*, 1992), mengemukakan dua alasan penting keberadaan dari dukungan sosial yaitu pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan atau aktivitas pekerjaan sedemikian luas dan kompleks tidak bisa apabila diselesaikan sendiri-sendiri. Kedua, hubungan antara karyawan mempunyai nilai tujuan yaitu pekerjaan yang menurut hubungan saling membantu.

B. Keseimbangan Kerja-Keluarga

Kerja dan keluarga adalah dua hak yang penting dalam kehidupan manusia, seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga, tidak bisa

dipungkiri bahwa keluarga bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja, tapi di sisi lain antara kerja dan keluarga bisa menimbulkan perbedaan.

Keseimbangan antara kerja dan keluarga bisa diperoleh jika tidak terjadinya konflik kerja keluarga. Keseimbangan kerja-keluarga dapat didefinisikan sebagai bentuk dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Seorang wanita dapat menjalankan perannya dengan sungguh-sungguh jika karir, keluarga, dan anak-anak dapat menjadi wujud yang harmonis dalam diri seorang wanita.

Studi yang dilakukan (Barrette dalam *Aryee et al.*, 2005) menunjukkan, kesulitan dalam menyeimbangkan antara keluarga dan tanggung jawab kerja tidak hanya mempengaruhi orang tua dan anak-anak mereka, tetapi juga produktivitas organisasi. Orangtua harus mengambil tanggung jawab atas nilai-nilai yang mereka pilih dan keputusan-keputusan yang mereka buat tentang bagaimana melindungi keluarga mereka, menjaga hubungan yang harmonis sebagai pasangan, dan tetap menghargai pekerjaan mereka sebagai prioritas.

Mengacu pada keseimbangan kerja-keluarga berarti seseorang memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi kegiatan-kegiatan baik dalam pekerjaan maupun keluarga (De Cieri, dalam *Goliath articles online* 2008).

Banyak strategi yang diidentifikasi untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga, seperti pekerjaan paruh waktu (*Bardeol et al.*, dalam *Goliath articles online*). Strategi utama untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga adalah fleksibilitas. Konsep fleksibilitas terutama dalam hal waktu kerja (*flexitime*) dan lokasi kerja (*flexiplace*) sering dianggap sebagai cara yang efektif untuk mencapai spillover positif dan sangat penting untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga (Hill *et al.*, dalam *Goliath articles online* 2008).

Mengingat mengutamakan keluarga lebih dominan bagi wanita, dukungan keluarga akan lebih penting dalam menyeimbangkan kerja dan keluarga dibanding pria, (Moberg, 2000). Terlepas dari poin keseimbangan, ada beberapa dampak negatif dari individu yang tidak mencapai keseimbangan diantaranya:

1. Meningkatnya stress dan penyakit yang berkaitan dengan stress.
2. Semakin menurunnya kepuasan hidup.
3. Semakin tingginya konflik keluarga, kekerasan dalam rumah tangga, dan perceraian.
4. Kesulitan dalam mendidik dan mengasuh anak.

Jadi, taruhannya bukan hanya individu tetapi sampai juga pada keluarga dan masyarakat. Dalam pengertian umum, keseimbangan dapat dicapai ketika distribusi satu komitmen antara pekerjaan dan keluarga mencerminkan konvergensi antara satu prioritas hidup yang fundamental dan kepentingan umum.

C. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang dimana Ia telah memenuhi kewajibannya (bekerja). Perwujudan dari hasil kerja tersebut

dapat berupa upah bisa berupa hasil yang baik maupun tidak baik. Hasil kerja dalam penelitian ini dititikberatkan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting Hasibuan dalam Sudiro, (2008).

Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Giselli dan Brown dalam Cahyono (2005), ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu antara lain kedudukan, pangkat atau golongan, umur, jaminan finansial dan jaminan sosial serta mutu pengawasan. Schemerhorn dalam Cahyono (2005) mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).
Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Penyelia (*supervision*).
Penyelia yang baik akan menghargai pekerjaan bawahannya. Penghargaan dan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya tersebut yang akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai.
- c. Teman sekerja (*workers*).
Merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*).
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/ upah (*pay*).
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Robbins (2001 : 91) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

2. Komitmen organisasi

Komitmen karyawan pada perusahaan dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Komitmen organisasi adalah usaha mengidentifikasi diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbins, 2001: 92). Robbin memandang komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena mencerminkan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) di dalam organisasi. Mowday *et al.*, dalam Sari (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi ditujukan oleh sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Mowday dalam Pantja, dkk. (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi. Sementara Mitchell dalam Pantja, dkk. (2003) memandang komitmen organisasi sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Steers dan Porter dalam Pantja, dkk (2003) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen kerja, yaitu :

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi.
- b. Terdapat keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

D. Penelitian Terdahulu

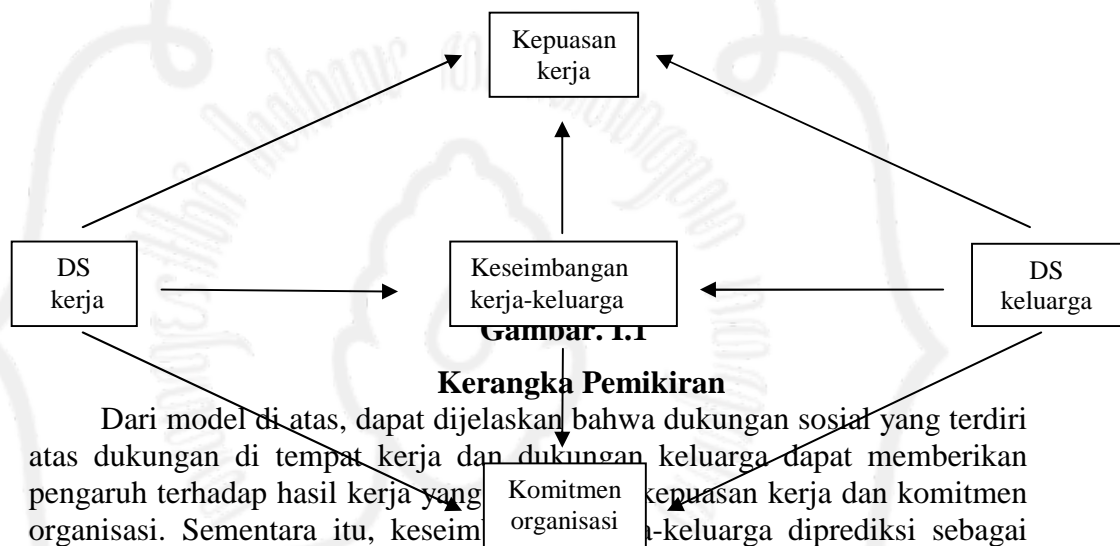
Dalam penelitian terdahulu dengan judul *The Relationship of social support to the work-family balance and work outcome of midlife women* yang ditulis oleh Marcinkus *et al.*, (2007) diperoleh hasil :

1. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja-keluarga.
2. Dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh hasil bahwa wanita bekerja memperoleh lebih besar dukungan dari keluarga dibandingkan dukungan dari tempat kerja.

3. Dukungan dari tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
4. Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
5. Adanya peran keseimbangan-kerja keluarga sebagai pemediasi antara dukungan sosial dengan hasil kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pokok permasalahan penelitian dan juga untuk menentukan arah dalam mengemukakan hipotesis, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut.



Dari model di atas, dapat dijelaskan bahwa dukungan sosial yang terdiri atas dukungan di tempat kerja dan dukungan keluarga dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, keseimbangan kerja-keluarga diprediksi sebagai pemediasi hubungan antara dukungan keluarga dengan hasil kerja dan dukungan di tempat kerja dengan hasil kerja. Sehingga, variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel Independen : Dukungan Sosial yang terdiri atas dukungan di tempat kerja dan dukungan sosial
- Variabel Dependen : Hasil Kerja yang terdiri atas kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- Variabel Mediasi : Keseimbangan Kerja Keluarga

F. Hipotesis

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan hasil kerja yang berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruh keseimbangan kerja dan keluarga sebagai variabel pemediasi antara dukungan sosial dengan hasil kerja yang berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan didukung dengan bukti-bukti empiris yang didapat untuk perumusan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara

dari masalah yang diteliti. Perumusan hipotesis didasarkan pada literature yang telah ada.

1. Pengaruh dukungan di tempat kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

Karyawan yang mendapat dukungan sosial organisasi untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarganya dapat berdampak positif terhadap hasil kerjanya, seperti meningkatnya komitmen terhadap organisasi (Scandura and Lankau); produktivitas (Cappelli); kepuasan kerja, serta mengurangi kejenuhan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Simon, Kummerling, and Hasselhorn dalam Marcinkus *et al.*, 2007).

Hipotesis 1: Dukungan di tempat kerja berpengaruh positif pada keseimbangan kerja-keluarga.

2. Pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

Moberg (2000) menyatakan bahwa untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga, wanita membutuhkan dukungan sosial dari pasangan, orang tua, teman, atasan dan rekan kerja.

Mengingat mengutamakan keluarga lebih dominan bagi wanita, dukungan keluarga akan lebih penting dalam menyeimbangkan kerja dan keluarga dibanding pria (Aryee *et al.*, 2005).

Hipotesis 2: Dukungan keluarga berpengaruh positif pada keseimbangan kerja-keluarga

3. Pengaruh dukungan di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

Beberapa peneliti melakukan penelitian empiris mengenai hubungan antara dukungan keluarga dengan hasil kerja. Kebanyakan hasil penelitian menemukan bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh positif terhadap hasil kerja. Dukungan sosial dari tempat bekerja menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja, (Ducharme dalam Marcinkus *et al.*, 2007).

Hipotesis 3: Dukungan di tempat kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

4. Pengaruh dukungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi.

Individu merasakan semakin meningkatnya komitmen pada organisasi mereka, jika organisasi tempat mereka bekerja juga mengutamakan bagian kehidupan mereka lainnya, seperti keluarga. (Steffy and Jones, dalam Marcinkus *et al.*, 2007).

Hipotesis 4: Dukungan di tempat kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

5. Pengaruh dukungan keluarga terhadap kepuasan kerja.

Kirchmeyer (dalam Marcinkus *et al.*, 2007) menyatakan bahwa menghabiskan waktu di luar lingkungan kerja, seperti dengan orang tua dan masyarakat dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 5: Dukungan keluarga berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

6. Pengaruh dukungan keluarga terhadap komitmen organisasi.

Dorstein and Matalon, Kirchmeyer (dalam Marcinkus *et al.*, 2007) menyatakan bahwa hubungan individu seperti, menghabiskan waktu mengasuh anak, dan dorongan dari keluarga serta teman-teman berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Hipotesis 6: Dukungan keluarga berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Untuk itulah dukungan sosial dari tempat kerja dan keluarga sangat dibutuhkan demi meningkatkan kepuasan karyawan yang selanjutnya merupakan dasar dari peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

7. Pengaruh antara dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja dengan keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi.

Penelitian oleh serikat pekerja menyatakan bahwa kebijakan organisasi mengenai *family-friendly policies* dapat mengurangi konflik kerja-keluarga, meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga serta meningkatkan kepuasan kerja (Saltzstein *et al.*, dalam Marcinkus *et al.*, 2007).

Hipotesis 7: Keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja.

8. Pengaruh antara dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi.

Keseimbangan tanggung jawab antara kerja dan keluarga terjadi pada saat seseorang merasa perlu untuk menjaga komitmen keluarga dan tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, (Aryee *et al.*, 2005). Keseimbangan kerja-keluarga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan karir, (Marcinkus *et al.*, 2007).

Dukungan sosial dari tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi, (Carlson dan Perrew dalam Marcinkus *et al.*, 2007).

Hipotesis 8: Keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi.

9. Pengaruh antara dukungan keluarga pada kepuasan kerja dengan keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi.

Marcinkus *et al.*, (2007), menemukan bahwa keseimbangan kerja-keluarga dapat memediasi antara dukungan keluarga dengan hasil kerja yang berupa kepuasan kerja meskipun hanya memberikan efek yang sedikit.

Hipotesis 9: Keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan keluarga pada kepuasan kerja.

10. Pengaruh antara dukungan keluarga pada komitmen organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel pemediasi.

Marcinkus *et al.*, (2007), keseimbangan kerja-keluarga dapat memediasi antara dukungan keluarga dengan hasil kerja yang berupa komitmen organisasi meskipun hanya memberikan efek yang sedikit.

Hipotesis 10: Keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan keluarga pada komitmen organisasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini berbentuk *sample survey* dengan tujuan untuk melakukan pengujian yang cermat dan teliti terhadap suatu objek penelitian berdasarkan situasi dan kondisi tertentu dengan melihat kesesuaian dengan pernyataan atau nilai tertentu yang diamati.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satu-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen wanita yang bekerja di Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Pangestu, dalam Sari 2004). Dalam menentukan besarnya sampel penelitian, pendapat Rascoe dalam Sekaran (2000 : 160) memberikan pedoman sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah telah tercukupi untuk digunakan dalam semua penelitian.
- b. Bila sampel dibagi menjadi sub-sub sampel maka ukuran sampel minimal yang dibutuhkan untuk tiap kategori (laki-laki atau perempuan, junior atau senior dan sebagainya) adalah 30.
- c. Dalam penelitian multivariat (termasuk analisa multi regresi) ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disukai 10 kali atau lebih) jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Jadi penelitian yang menggunakan 2 variabel independen, 2 variabel dependen dan 1 variabel mediasi maka jumlah sampel minimum yang digunakan dalam analisis faktor adalah 50 responden.

Memperhatikan pendapat ahli di atas dan adanya keterbatasan dalam hal waktu, tenaga dan biaya, yang tidak dapat dihindari dalam pelaksanaan penelitian, maka jumlah responden sebanyak 60 dirasa sudah cukup memberikan hasil yang dapat mewakili populasi.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yang berbentuk *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah para dosen wanita di Universitas Sebelas Maret, *midlife focus*, berusia sekitar 30-50 (Pannasch, 2008), sudah menikah dan mempunyai anak. Pertimbangan memakai para wanita karir pada usia *midlife* adalah pada usia saat kebanyakan wanita menjadi dirinya sendiri, mapan, mandiri, dan merasa puas atas hasil yang telah mereka peroleh (www.socialworkers.org), serta mereka mempunyai tuntutan pekerjaan (*work demand*) yang tinggi sedangkan telah mempunyai anak menggambarkan adanya tanggung jawab utama sebagai seorang ibu disamping perannya sebagai wanita karir yang menuntut tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga menandakan akan semakin tinggi pula kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah dukungan keluarga dan dukungan sosial dari tempat kerja. Dukungan sosial merupakan suatu kondisi dimana tersedianya suatu hubungan yang didalamnya terkandung isi pemberian bantuan yang berasal dari atasan, rekan kerja, dan keluarga. Dukungan sosial terdiri dari 4 aspek yaitu 1) perhatian emosional, 2) informasi, 3) instrumental, 4) umpan balik.

- a. Dukungan sosial dari lingkungan kerja yaitu dari atasan dan rekan kerja terdiri dari 12 pertanyaan.
- b. Dukungan sosial dari keluarga terdiri dari 6 butir pertanyaan.

Dukungan sosial diukur berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh House (dalam Sari, 2004) masing-masing pertanyaan diukur dengan skala Likert 5 point, dimana skor 5 menunjukkan sangat setuju dan memperoleh dukungan baik dari lingkungan kerja maupun keluarga.

Sedangkan skor 1 menunjukkan tidak memperoleh dukungan baik dari lingkungan kerja maupun keluarga.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang terdiri dari

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Mengukur reaksi emosional karyawan yang dialaminya sehari-hari, yang berbentuk perasaan puas terhadap pekerjaan dan rendahnya intensitas untuk keluar. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen berupa 5 item pertanyaan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja diukur dengan The Job Diagnostic Survey, Lawrence (dalam Susanawati, 2004) yang terdiri dari 5 item pertanyaan dimana tiap item pertanyaan diukur dengan skala 5 Likert.

b. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener dalam Sulistyowati, 2005). Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Mowday *et.al* (1979) yang juga digunakan dalam penelitian Sulistyowati (2005). OCQ terdiri dari 9 item pertanyaan. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 poin. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Likert. Rentang (*score*) nilai yang diberikan untuk masing-masing pertanyaan adalah 1 sampai dengan 5. Ukuran ordinal yang digunakan dimaksudkan agar dapat diurutkan berdasarkan tingkat kepentingan informasi. Lima skala untuk masing-masing jawaban adalah:

| | |
|---------------------------|-----------------|
| Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| Netral | : diberi skor 3 |
| Tidak Setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |

3. Variabel Pemediasi

Variabel pemediasi adalah variabel yang muncul sewaktu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel

pemediasi dalam penelitian ini adalah keseimbangan kerja-keluarga. Keseimbangan kerja-keluarga adalah suatu bentuk dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual dapat disejajarkan. Diukur dengan memberikan 2 item pertanyaan dimana 1 pertanyaan menanyakan tentang seberapa sulitkah seseorang untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, dengan menggunakan skala Likert 5 point yang dimulai dari sangat mudah sampai sangat sulit. Pertanyaan ke 2 menanyakan tentang bagaimana seseorang menilai tingkat keseimbangan kerja-keluarga mereka dengan menggunakan skala Likert 5 point yang dimulai dari sangat rendah sampai sangat tinggi, diukur oleh kuesioner yang dikembangkan oleh Marcinkus *et al.*, (2007).

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat yang berupa angket (kuesioner) yang dibagikan kepada responden. Kuesioner tersebut terdiri dari 33 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala *Likert* yang terdiri dari lima alternatif jawaban dengan nilai satu sampai lima. Kuesioner yang diisi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup, artinya dalam kuesioner sudah ditentukan alternatif jawaban dari tiap item pertanyaan. Dalam pelaksanaan pengisian responden hanya diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialami responden.

E. Sumber Data

1. Data primer

Data Primer adalah yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau sumber. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden. Data inilah yang nantinya akan dianalisis lebih lanjut dan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data atau informasi yang dikumpulkan orang atau pihak lain yang digunakan peneliti untuk penelitiannya (Sekaran, 2006 : 65). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: jurnal, buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode survey.

1. Kuesioner

Kuesioner dapat diartikan sebagai suatu metode pengumpulan data yang merupakan respon tertulis dari responden terhadap sejumlah

pernyataan atau pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya. Kuesioner diberikan kepada responden secara langsung, kemudian diberi rentang waktu selama 1 minggu untuk mengingatkan responden agar bersedia mengembalikan kuesioner yang telah diisi.

2. Riset kepustakaan

Riset kepustakaan yaitu usaha pengumpulan data melalui buku-buku literatur, catatan, majalah, dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

G. Metode Analisis Data

Kualitas Data yang diperoleh sangat ditentukan oleh kesungguhan responden dalam menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Data yang berbentuk data perilaku membutuhkan uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument mengukur konsep (konstruk) yang seharusnya diukur. Instrumen yang mempunyai validitas tinggi mengarahkan bahwa hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan kejadian yang sebenarnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004). Tinggi rendahnya validitas suatu kuesioner dengan melihat *factor loading*, dimana jika *factor loading* suatu item $\geq 0,4$ maka item tersebut valid, sebaliknya jika *factor loading* $\leq 0,4$ maka tidak valid. *Factor loading* $\geq 0,5$ maka item tersebut sangat baik dalam menginterpretasikan konstruk yang diukur.

2. Uji realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji realibilitas dilihat dari koefisien *Cronbach alpha*-nya. Umumnya skor *item to total correlation* yang $\geq 0,5$ dapat diterima (Hair et al., dalam sari, 2004).

3. Uji hipotesis

untuk menguji pengaruh antara variabel dukungan sosial yang terdiri dari dukungan keluarga dan dukungan sosial di tempat kerja pada hasil kerja yang terdiri atas kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan melibatkan variabel mediasi keseimbangan kerja-keluarga, maka dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis* (analisis jalur). *Path analysis* merupakan perluasan dari regresi linier berganda. Atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal). Adapun yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk

mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2005).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI RESPONDEN

Responden dalam penelitian ini adalah para pengajar atau dosen wanita yang berada di Universitas Sebelas Maret. Peneliti memberi kuesioner untuk diisi responden sebanyak 60 kuesioner pada dosen wanita terpilih dengan kriteria berusia sekitar 30-50, sudah menikah dan mempunyai anak. Langkah pertama yang ditempuh oleh peneliti untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan instrument penelitian yang berupa kuesioner secara langsung kepada responden. Deskripsi penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel IV.1

Tabel IV.1

Deskripsi penyebaran kuesioner

| Keterangan | Jumlah |
|-------------------------|--------|
| Disebar | 60 |
| Kembali | 54 |
| Tidak kembali | - |
| Pengisian tidak lengkap | 4 |
| Dapat dianalisa | 50 |

Sumber: data primer yang diolah 2009

Dari tabel IV.1 diatas dapat dilihat secara jelas bahwa 60 kuesioner yang disebar, ada sebanyak 50 kuesioner yang dapat dianalisis. 30 kuesioner merupakan sampel minimum yang ditentukan berdasarkan

pendapat Roscoe dalam Sekaran (2006). Sehingga 50 dirasa sudah cukup mewakili.

1. Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data responden yang meliputi usia, tingkat pendidikan, jumlah anak, lama bekerja, jumlah penghasilan yang disajikan pada tabel berikut ini:

TABEL IV. 2

Distribusi Responden Menurut Usia

| Usia (tahun) | Jumlah | Persentase% |
|---------------------|---------------|--------------------|
| 30 - 34 | 7 | 14 |
| 35 - 39 | 21 | 42 |
| 40 - 44 | 16 | 32 |
| 45-50 | 6 | 12 |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, mayoritas responden berusia antara 35 – 39 tahun, 14% responden berusia 30 – 34 tahun, 32% responden berusia 40 – 44 tahun, dan 12% responden berusia antara 45-50 tahun.

Tabel IV. 3

Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase% |
|---------------------------|---------------|--------------------|
| S1 | 9 | 18 |
| S2 | 36 | 72 |
| S3 | 5 | 10 |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, 18% responden memiliki tingkat pendidikan S1, 72% responden memiliki tingkat pendidikan S2, dan 10% responden memiliki tingkat pendidikan S3.

Tabel IV. 4

Distribusi Responden Menurut Jumlah Anak

| Jumlah anak | Jumlah | Persentase % |
|--------------------|---------------|---------------------|
| 1 | 4 | 8 |
| 2 | 23 | 46 |
| 3 | 16 | 32 |
| >3 | 7 | 14 |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, mayoritas responden memiliki anak sebanyak 2 orang anak, 8% responden memiliki anak sebanyak 1 orang anak, 32% memiliki anak sebanyak 3 orang anak, dan 14% responden memiliki anak lebih dari 3 orang anak.

Tabel IV.5
Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja

| Lama Bekerja (tahun) | Jumlah | Persentase% |
|----------------------|-----------|-------------|
| 10-15 | 17 | 34 |
| 16-20 | 17 | 34 |
| >20 | 16 | 32 |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, 34% responden telah bekerja selama 10 – 15 tahun, 34% responden telah bekerja selama 16 – 20 tahun, dan 32% responden telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

Tabel IV. 6
Distribusi Responden Menurut Jumlah Penghasilan

| Jumlah Penghasilan/bulan | Jumlah | Persentase |
|--------------------------|-----------|-------------|
| 2 Juta – 4 Juta | 40 | 80 |
| > 4 Juta | 10 | 20 |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, 80% responden berpenghasilan antara 2 – 4 juta, dan 20% responden berpenghasilan lebih dari 4 juta setiap bulannya.

2. Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti nampak pada jawaban responden. Dalam analisis ini akan diuraikan mengenai kecenderungan pendapat dan tanggapan dari Dosen wanita di Universitas Sebelas Maret Surakarta selaku responden dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan responden mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti dan pernyataan ini membentuk skala Likert, dimana skala Likert ini dapat digunakan untuk mengukur sikap.

a. Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Di Tempat Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 50 orang terhadap item pertanyaan dukungan di tempat kerja sebanyak 12 item. Dari

data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 7
Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap Dukungan Sosial di Tempat Kerja

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|----|----|----|
| 1 | Atasan saya bersedia menjelaskan secara terperinci tugas-tugas yang harus dilakukan | - | 5 | 9 | 11 | 25 |
| 2 | Institusi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang kelancaran tugas | - | - | 12 | 29 | 9 |
| 3 | Atasan saya memberi kesempatan untuk mengikuti kursus guna meningkatkan kemampuan potensial saya | - | 8 | 4 | 25 | 13 |
| 4 | Atasan saya akan menanyakan keadaan saya apabila saya baru saja sembuh dari sakit | - | 2 | 14 | 19 | 15 |
| 5 | Teman saya berusaha mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang saya hadapi | - | - | 12 | 14 | 24 |
| 6 | Teman saya bersedia membantu kegiatan yang dapat menambah kredit poin guna menaikkan pangkat saya | - | 3 | 13 | 17 | 17 |
| 7 | Teman saya sering memberi tahu informasi yang saya butuhkan untuk menunjang profesi saya | - | 4 | 9 | 17 | 20 |
| 8 | Teman saya sering memberi saran tentang metode yang tepat untuk mengajar | - | - | 14 | 25 | 11 |
| 9 | Teman saya bersedia menegur jika ada yang kurang tepat dengan penampilan saya | - | 3 | 22 | 15 | 10 |
| 10 | Teman saya memberikan dorongan jika saya merasa putus asa. | - | 4 | 8 | 21 | 17 |
| 11 | Dengan penuh kesabaran, teman saya mau mendengarkan keluhan saya baik masalah pekerjaan atau masalah pribadi. | - | 4 | 10 | 13 | 23 |
| 12 | Teman saya tidak segan-segan memuji keberhasilan saya | 1 | 3 | 8 | 20 | 18 |

Sumber : data primer yang diolah

1. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 50 % atau 25 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Atasan saya bersedia menjelaskan secara terperinci tugas-tugas yang harus dilakukan. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa atasan mereka sangat membantu dalam menjelaskan tugas-tugas mereka.
2. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 58 % atau 29 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Institusi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang kelancaran tugas. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa institusi mereka sangat membantu dalam menyediakan fasilitas demi kelancaran tugas.
3. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 50 % atau 25 orang menjawab setuju atas

item pertanyaan: Atasan saya memberi kesempatan untuk mengikuti kursus guna meningkatkan kemampuan potensial saya. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa atasan mereka memberi kesempatan dalam mengembangkan potensi mereka.

4. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 38 % atau 19 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Atasan saya akan menanyakan keadaan saya apabila saya baru saja sembuh dari sakit . Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa atasan mereka sangat memperhatikan mereka.
5. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48 % atau 24 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Atasan saya bersedia menjelaskan secara terperinci tugas-tugas yang harus dilakukan. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa atasan mereka sangat membantu dalam menjelaskan tugas-tugas mereka.
6. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 34 % atau 17 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Teman saya berusaha mencarikan jalan keluar terhadap permasalahan yang saya hadapi. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa rekan-rekan mereka dapat membantu menyelesaikan masalah mereka.
7. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 40 % atau 20 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Teman saya sering memberi tahu informasi yang saya butuhkan untuk menunjang profesi saya. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa rekan-rekan mereka sangat membantu mereka dalam memberikan informasi.
8. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 50 % atau 25 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Teman saya sering memberi saran tentang metode yang tepat untuk mengajar. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa rekan-rekan mereka sangat membantu mereka dalam memberi saran tentang metode pembelajaran.
9. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44 % atau 22 orang menjawab netral atas item pertanyaan: Teman saya bersedia menegur jika ada yang kurang tepat dengan penampilan saya. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa cukup diperhatikan atas penampilan mereka.
10. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42 % atau 21 orang menjawab setuju atas

item pertanyaan: Teman saya memberikan dorongan jika saya merasa putus asa. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa rekan-rekan mereka sangat membantu mereka dalam memberi dorongan di saat mereka putus asa .

11. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46 % atau 23 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Dengan penuh kesabaran, teman saya mau mendengarkan keluhan saya baik masalah pekerjaan atau masalah pribadi. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa rekan-rekan mereka sangat membantu mereka dalam mendengarkan keluhan mereka baik masalah pribadi atau pekerjaan.
12. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 40 % atau 20 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Teman saya tidak segan-segan memuji keberhasilan saya. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa rekan-rekan mereka sangat mendukung keberhasilan mereka.

Berdasarkan penjabaran di atas mayoritas responden menjawab setuju atas item pertanyaan yang diberikan mengenai dukungan dari tempat kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa responden mendapatkan dukungan yang baik dari instansi tempat mereka bekerja.

b. Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Sosial Keluarga

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 50 orang terhadap item pertanyaan dukungan keluarga sebanyak 6 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap Dukungan Keluarga

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|----|----|----|
| 1 | Setiap kali saya mengalami kesulitan, keluarga saya ikut merasakan dan memberi perhatian. | - | - | 8 | 24 | 18 |
| 2 | Bila saya menghadapi konflik, dengan teman kerja atau atasan, saya mendapat petunjuk penyelesaian dari keluarga | - | - | 10 | 16 | 24 |
| 3 | Bila hasil kerja saya baik, saya sering mendapat pujian dari keluarga. | - | - | 5 | 26 | 19 |
| 4 | Keluarga saya menghargai pendapat saya, baik mengenai pekerjaan ataupun hal lain. | - | - | 5 | 21 | 24 |
| 5 | Keluarga dengan penuh kesabaran mau mendengarkan | - | - | 9 | 21 | 20 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|----|----|----|
| | keluhan-keluhan tentang pekerjaan saya. | | | | | |
| 6 | Keluarga saya cukup memberi dorongan dan semangat bila saya mengalami kegagalan. | - | 3 | 13 | 13 | 11 |

Sumber : data primer yang diolah

1. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48 % atau 24 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Setiap kali saya mengalami kesulitan, keluarga saya ikut merasakan dan memberi perhatian. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa keluarga mereka selalu memberikan perhatian di saat mereka menghadapi kesulitan.
2. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48 % atau 24 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Bila saya menghadapi konflik, dengan teman kerja atau atasan, saya mendapat petunjuk penyelesaian dari keluarga. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa keluarga mereka sangat membantu dalam memberikan petunjuk penyelesaian apabila mereka menghadapi konflik dengan teman kerja atau atasan.
3. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 52 % atau 26 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Bila hasil kerja saya baik, saya sering mendapat pujian dari keluarga. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa bahwa keluarga mereka sangat mendukung pekerjaan mereka.
4. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48 % atau 24 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Keluarga saya menghargai pendapat saya, baik mengenai pekerjaan ataupun hal lain. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa keluarga mereka menghargai pendapat mereka baik mengenai pekerjaan ataupun hal lain.
5. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42 % atau 21 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Keluarga dengan penuh kesabaran mau mendengarkan keluhan-keluhan tentang pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa keluarga mereka sangat membantu mereka dalam mendengarkan keluhan-keluhan mereka dengan penuh kesabaran.
6. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46 % atau 23 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Keluarga saya cukup memberi dorongan dan semangat bila saya

mengalami kegagalan. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa keluarga mereka cukup memberikan dorongan dan semangat apabila mereka mengalami kegagalan.

Berdasarkan penjabaran di atas mayoritas responden menjawab setuju atas item pertanyaan yang diberikan mengenai dukungan keluarga sehingga dapat disimpulkan bahwa responden mendapatkan dukungan yang baik dari teman dan keluarga.

c. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 50 orang terhadap item pertanyaan kepuasan kerja sebanyak 4 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap Kepuasan Kerja

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|----|----|
| 1 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya ini | - | 2 | 6 | 16 | 26 |
| 2 | Saya sangat menyukai pekerjaan saya ini. | - | 1 | 8 | 15 | 26 |
| 3 | Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini | - | 1 | 8 | 14 | 27 |
| 4 | Secara umum saya suka bekerja disini. | - | 2 | 7 | 14 | 27 |

Sumber : data primer yang diolah

1. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 52 % atau 26 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Saya merasa pilihan saya untuk bekerja pada institusi ini sangat tepat dibandingkan dengan institusi lain yang sudah saya pertimbangkan sebelumnya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa yakin bahwa institusi tempat mereka bekerja adalah yang terbaik.
2. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 52 % atau 26 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Saya merasa bangga mengatakan pada orang lain bahwa saya bekerja pada institusi ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa bahwa institusi tempat mereka bekerja telah mempunyai nama di masyarakat luas.
3. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 54 % atau 27 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Saya membanggakan institusi ini kepada teman-teman (selain rekan kerja) saya sebagai suatu institusi yang baik dan layak untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa bahwa institusi tempat mereka bekerja

mempunyai dedikasi tinggi sehingga layak dan baik untuk dijadikan tempat bekerja.

4. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 54 % atau 27 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Bagi saya institusi ini adalah yang terbaik dibandingkan dengan semua kemungkinan institusi lain yang dipilih untuk bekerja. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa institusi tempat mereka bekerja mempunyai dedikasi tinggi dibandingkan dengan institusi lainnya.

Berdasarkan penjabaran di atas mayoritas responden menjawab sangat setuju atas item pertanyaan yang diberikan mengenai kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka.

5. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 50 orang terhadap item pertanyaan komitmen organisasi sebanyak 9 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap Komitmen Organisasi

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|----|----|----|
| 1 | Setiap kali saya mengalami kesulitan, keluarga saya ikut merasakan dan memberi perhatian. | - | 5 | 7 | 23 | 15 |
| 2 | Bila saya menghadapi konflik, dengan teman kerja atau atasan, saya mendapat petunjuk penyelesaian dari keluarga | - | 1 | 16 | 13 | 20 |
| 3 | Bila hasil kerja saya baik, saya sering mendapat pujian dari keluarga. | - | 3 | 5 | 22 | 15 |
| 4 | Keluarga saya menghargai pendapat saya, baik mengenai pekerjaan ataupun hal lain. | - | 1 | 12 | 22 | 15 |
| 5 | Keluarga dengan penuh kesabaran mau mendengarkan keluhan-keluhan tentang pekerjaan saya. | - | 1 | 14 | 12 | 23 |
| 6 | Keluarga saya cukup memberi dorongan dan semangat bila saya mengalami kegagalan. | - | 3 | 12 | 17 | 18 |

Sumber : data primer yang diolah

1. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46 % atau 23 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Saya merasa puas dengan pekerjaan saya ini. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa mengalami kepuasan terhadap pekerjaan mereka.
2. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 40 % atau 20 orang

- menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Saya sangat menyukai pekerjaan saya ini. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44 % atau 22 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa bosan dan atau mungkin kurang nyaman dengan pekerjaan mereka.
 4. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44 % atau 22 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Secara umum saya suka bekerja disini. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan mereka.
 5. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46 % atau 23 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Saya menemukan bahwa sistem nilai (value) saya sama dengan nilai institusi ini. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa mengalami kecocokan nilai (value) dengan nilai institusi mereka.
 6. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 34 % atau 17 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Saya berkeinginan memberikan segala upaya untuk membantu institusi ini menjadi sukses. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa mempunyai tekad untuk membangun institusi menjadi sukses dengan segala upaya mereka.
 7. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46 % atau 23 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Institusi ini memberikan peluang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja keseluruhan institusi ini. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa institusi tempat mereka bekerja memberikan kesempatan meningkatkan kinerja mereka.
 8. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44 % atau 22 orang menjawab sangat setuju atas item pertanyaan: Kepedulian saya terhadap masa depan institusi dimana saya bekerja sangat besar. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa bahwa kemajuan masa depan institusi tempat mereka bekerja sama dengan masa depan mereka.

9. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 40 % atau 20 orang menjawab setuju atas item pertanyaan: Saya akan menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan, agar tetap bekerja untuk institusi ini. Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa bahwa menerima setiap jenis penugasan pekerjaan sebagai pengabdian mereka di institusi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan penjabaran di atas mayoritas responden menjawab sangat setuju atas item pertanyaan yang diberikan mengenai komitmen organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa responden mempunyai komitmen yang tinggi kepada instansi tempat mereka bekerja.

10. Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Kerja-Keluarga

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 50 orang terhadap item pertanyaan kepuasan kerja sebanyak 4 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

\

Tabel IV.11
Deskripsi Tanggapan Responden
Terhadap Keseimbangan Kerja-Keluarga

| No | Pertanyaan | SS | S | C | M | SM |
|----|---|-----|----|---|----|-----|
| 1 | Seberapa sulit bagi anda untuk menyeimbangkan antara kewajiban kerja dan keluarga | - | 1 | 9 | 19 | 21 |
| No | Pertanyaan | SBr | Br | C | Bk | SBk |
| 2 | Bagaimana menilai tingkat keseimbangan kerja dan keluarga anda secara keseluruhan | - | 1 | 7 | 15 | 27 |

Sumber : data primer yang diolah

1. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42 % atau 21 orang menjawab sangat mudah atas item pertanyaan: Seberapa sulit bagi anda untuk menyeimbangkan antara kewajiban kerja dan keluarga? Hal ini berarti bahwa hampir sebagian responden merasa yakin memperoleh keseimbangan antara kewajiban kerja dan keluarga.
2. Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 54 % atau 27 orang menjawab sangat baik atas item pertanyaan: Bagaimana menilai tingkat keseimbangan kerja dan keluarga anda

secara keseluruhan? Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa yakin menjalankan keseimbangan kewajiban kerja dan keluarga mereka dengan sangat baik.

Berdasarkan penjabaran di atas mayoritas responden menjawab mudah dan baik atas item pertanyaan yang diberikan mengenai keseimbangan kerja-keluarga sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa mereka telah dengan baik dapat menyeimbangkan antara tuntutan bekerja dan berkeluarga.

B. UJI INSTRUMENT PENELITIAN

1. Uji Validitas

Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Tingkat validitas yang tinggi mencerminkan bahwa instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta mampu mengungkap apa yang ingin diungkapkan (Sekaran, 2006).

Uji validitas dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 12.0 for windows*. Pertama kali yang dilakukan dalam uji validitas dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) adalah menentukan besarnya nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA). Jika nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) lebih kecil dari 0,50 maka *analysis factor* tidak bisa dilakukan (ghozali, 2005). Jika nilai KMO MSA lebih kecil dari 0,50 uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi *bivariate* antara masing-masing skor *indicator* dengan total skor konstruk dengan menggunakan bantuan program *SPSS 12.0 for windows*. Besarnya nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) ditentukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan program *SPSS 12.0 for windows*.

Setelah diketahui nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 baru kemudian menentukan besar nilai *factor loading* juga menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan *SPSS 12.0 for windows* menurut Hair *et al.*, (dalam Sari, 2004) *factor loading* lebih besar ± 0.30 dianggap memenuhi level minimum, *factor loading* lebih besar $\pm 0,40$ dianggap lebih sesuai dengan *rule of thumb* yang dipakai oleh para peneliti, dan *factor loading* lebih besar dari 0,50 dianggap signifikan. *Factor loading* (FL) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *factor loading* sebesar 0,50, jadi item yang memiliki *factor loading* lebih kecil dari 0,50 akan dianggap tidak valid. Hingga seterusnya tidak akan diikutsertakan dalam pengukuran.

a. Uji validitas pada variabel independen, dukungan di tempat kerja.

Besarnya nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) dukungan di tempat kerja disajikan dalam tabel IV. 12

TABEL IV.12
Nilai Kmo Msa Variabel Independen,
Dukungan Di Tempat Kerja

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .908 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 491.576 |
| | Df | 66 |
| | Sig. | .000 |

Sumber: data primer yang diolah (2009)

TABEL IV.13
Hasil Uji Validitas Variabel Independen
Dukungan Di Tempat Kerja

| | Componen t |
|--------|------------|
| | 1 |
| DSKJ1 | .883 |
| DSKJ2 | .863 |
| DSKJ3 | .816 |
| DSKJ4 | .785 |
| DSKJ5 | .757 |
| DSKJ6 | .833 |
| DSKJ7 | .804 |
| DSKJ8 | .806 |
| DSKJ9 | .769 |
| DSKJ10 | .826 |
| DSKJ11 | .860 |
| DSKJ12 | .792 |

diolah (2009)

Dari tabel nilai Meyer-Olkin

Sumber: data primer yang

IV.12 tersebut diketahui *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) adalah sebesar 0,908 lebih besar dari 0,50

dan keseluruhan nilai *loading factor* dalam tabel tidak ada yang kurang dari 0,50 dan dapat dinyatakan valid karena tiap item pertanyaan yang menjadi indikator masing-masing telah ekstrak secara sempurna.

- b. Uji validitas pada variabel independen, dukungan keluarga.

Besarnya nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) dukungan di tempat kerja disajikan dalam tabel IV. 14

TABEL IV.14

**Nilai Kmo Msa Variabel Independen
Dukungan Keluarga**

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .772 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 187.371 |
| | Df | 15 |
| | Sig. | .000 |

Sumber: Sumber: data primer yang diolah (2009)

TABEL IV.15

**Hasil Uji Validitas Variabel Independen
Dukungan Keluarga**

| | Component |
|-------|-----------|
| | 1 |
| DSKL1 | .766 |
| DSKL2 | .886 |
| DSKL3 | .772 |
| DSKL4 | .805 |
| DSKL5 | .861 |
| DSKL6 | .806 |

diolah (2009)

Sumber: data primer yang

Dari tabel IV.14 tersebut diketahui nilai Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) adalah sebesar 0,772 lebih besar dari 0,50 dan keseluruhan nilai *loading factor* dalam tabel tidak ada yang kurang dari 0,50 dan dapat dinyatakan valid karena tiap item pertanyaan yang menjadi indikator masing-masing telah ekstrak secara sempurna.

- c. Uji validitas pada variabel dependen, komitmen organisasi

Besarnya nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) komitmen organisasi di tempat kerja disajikan dalam tabel IV. 16.

TABEL IV.16
Nilai Kmo Msa Variabel Dependen
Komitmen Organisasi

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .920 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 303.118 |
| | Df | 36 |
| | Sig. | .000 |

Sumber: data primer yang diolah (2009)

TABEL IV.17
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen
Komitmen Organisasi

| | Component |
|-----|-----------|
| | 1 |
| KO1 | .786 |
| KO2 | .768 |
| KO3 | .779 |
| KO4 | .800 |
| KO5 | .863 |
| KO6 | .824 |
| KO7 | .835 |
| KO8 | .816 |
| KO9 | .841 |

Sumber: data primer yang diolah (2009)

Dari tabel IV.16 tersebut diketahui nilai Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) adalah sebesar 0,920 lebih besar dari 0,50 dan keseluruhan nilai *loading factor* dalam tabel tidak ada yang kurang dari 0,50 dan dapat dinyatakan valid karena tiap item pertanyaan yang menjadi indikator masing-masing telah ekstrak secara sempurna.

- d. Uji validitas pada variabel dependen, kepuasan kerja

Besarnya nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) kepuasan kerja disajikan dalam tabel IV.18

TABEL IV.18
Nilai Kmo Msa Variabel Dependen
Kepuasan Kerja

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .848 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 143.966 |
| | Df | 6 |
| | Sig. | .000 |

Sumber: data primer yang diolah (2009)

TABEL IV.19
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen
Kepuasan Kerja

| | Component |
|-----|-----------|
| | 1 |
| KK1 | .914 |
| KK2 | .918 |
| KK3 | .893 |
| KK4 | .884 |

Sumber: data primer yang diolah (2009)

Dari tabel IV.18 tersebut diketahui nilai Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) adalah sebesar 0,848 lebih besar dari 0,50 dan keseluruhan nilai *loading factor* dalam tabel tidak ada yang kurang dari 0,50 dan dapat dinyatakan valid karena tiap item pertanyaan yang menjadi indikator masing-masing telah ekstrak secara sempurna.

- e. Uji validitas pada variabel mediasi, keseimbangan kerja-keluarga
 Besarnya nilai Kaiser Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) keseimbangan kerja-keluarga disajikan dalam tabel IV.20

TABEL IV.20
Nilai Kmo Msa Variabel Mediasi
Keseimbangan Kerja-Keluarga

| | | |
|--|--------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .500 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 12.732 |
| | Df | 1 |
| | Sig. | .000 |

primer yang diolah (2009)

Sumber: data

TABEL IV.21

Hasil Uji Validitas Variabel Mediasi Keseimbangan Kerja-Keluarga

| | |
|------|-----------|
| | Component |
| | 1 |
| KKK1 | .862 |
| KKK2 | .862 |

Sumber: data primer yang diolah (2009)

Dari tabel IV.20 tersebut diketahui nilai Meyer-Olkin *measures of sampling adequacy* (KMO MSA) adalah sebesar 0,500 sama dengan batas nilai 0,50 dan keseluruhan nilai *loading factor* dalam tabel tidak ada yang kurang dari 0,50 dan dapat dinyatakan valid karena tiap item pertanyaan yang menjadi indikator masing-masing telah ekstrak secara sempurna.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas dari suatu alat pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukur terbebas dari masalah atau *error* sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda-beda (Sekaran, 2006).

Uji realibilitas digunakan untuk memastikan bahwa pengukuran tersebut tidak bias (*error free*) dan konsisten meskipun diterapkan pada waktu dan item yang berbeda pada instrument pengujian (Sekaran, 2006). Teknik pengujian yang digunakan adalah teknik *cronbach's alpha*. *cronbach's alpha* antara 0,8-1 menunjukkan realibilitas yang baik, antara 0,6-0,79 menunjukkan realibilitas yang dapat diterima, dan kurang dari 0,6 menunjukkan realibilitas yang kurang baik (Sekaran, 2006). Dari hasil pengujian realibilitas variabel dengan program *SPSS 12.0 for windows*, didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel IV.22.

Tabel IV.22

Hasil Uji Realibilitas Penelitian

| Variabel | <i>cronbach's alpha</i> | keterangan |
|------------------------------|-------------------------|------------|
| Dukungan Sosial Kerja (DSKJ) | 0,9527 | Baik |
| Dukungan keluarga (DSKL) | 0,8986 | Baik |
| Komitmen Organisasi (KO) | 0,9350 | Baik |
| Kepuasan Kerja(KK) | 0,9235 | Baik |

| | | |
|-----------------------------------|--------|----------------|
| Keseimbangan Kerja Keluarga (KKK) | 0,6531 | dapat diterima |
|-----------------------------------|--------|----------------|

Sumber: data primer yang diolah (2009)

Dari tabel IV.17 diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel dukungan keluarga (0,9527), Dukungan keluarga (0,9023), Dukungan keluarga (0,8986), Komitmen Organisasi (0,9350), Kepuasan Kerja (0,9235) mempunyai realibilitas yang baik karena nilai *cronbach's alpha*-nya terletak diantara 0,8 - 1. Sedangkan Keseimbangan Kerja Keluarga (0,6531) mempunyai realibilitas yang dapat diterima karena nilai *cronbach's alpha*-nya terletak diantara 0,6 - 0,79.

C. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Path Analysis* (analisis jalur) yang merupakan perluasan dari regresi linier berganda. Kesimpulan mendukung atau tidak mendukung hipotesis didasarkan pada signifikansi regresi yang terbentuk.

Nilai jalur dalam penelitian ini adalah nilai koefisien standardized beta yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut. Hasil analisis data secara kuantitatif melalui alat bantu statistik komputer SPSS versi 12.00 *for windows* diperoleh hasil ringkasan analisis path sebagai berikut:

Untuk menganalisis hubungan antara variabel ini diperlukan 3 persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = X_1 + X_2 + e_1$$

$$Y_1 = X_1 + X_2 + Z + e_2$$

$$Y_2 = X_1 + X_2 + Z + e_3$$

Hasil regresi ketiga persamaan tersebut dapat dilihat pada table berikut :

Tabel IV.23

Hasil Nilai *Coefficients* Persamaan Regresi Antara Dukungan Sosial Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,925 | 1,387 | | 2,109 | ,040 |
| | Dukungan Kerja | ,057 | ,021 | ,356 | 2,713 | ,009 |
| | Dukungan Keluarga | ,109 | ,051 | ,279 | 2,129 | ,039 |

Dependent Variabel: Keseimbangan Kerja Keluarga

Berdasarkan tabel di atas, nilai standardized beta keseimbangan kerja-keluarga sebesar 0.356 dan signifikan pada 0.009, yang berarti dukungan di tempat kerja berpengaruh pada keseimbangan kerja-keluarga. Nilai *standardized* beta 0.356 merupakan nilai path dari variabel dukungan di tempat kerja ke keseimbangan kerja-keluarga.

Nilai *standardized* beta keseimbangan kerja-keluarga sebesar 0.279 dan signifikan pada 0.039 yang berarti dukungan di tempat kerja berpengaruh pada keseimbangan kerja-keluarga. Nilai standardized beta 0.279 merupakan nilai path dari variabel dukungan keluarga ke keseimbangan kerja-keluarga.

Tabel IV.24
Hasil Nilai *Coefficients* Persamaan Regresi Berganda Antara Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1,144 | 2,288 | | -,500 | ,619 |
| | Dukungan Kerja | ,096 | ,036 | ,275 | 2,689 | ,010 |
| | Dukungan Keluarga | ,185 | ,085 | ,217 | 2,185 | ,034 |
| | Keseimbangan Kerja Keluarga | 1,103 | ,230 | ,506 | 4,794 | ,000 |

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Hasil *output* memberikan nilai *standardized* beta dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja sebesar 0.275 dan signifikan pada 0.010. Nilai *standardized* beta 0.275 merupakan nilai path dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja.

Hasil *output* memberikan nilai *standardized* beta dukungan keluarga pada kepuasan kerja sebesar 0.217, dan signifikan pada 0.034. Nilai *standardized* beta 0.217 merupakan nilai path dukungan keluarga pada kepuasan kerja.

Hasil *output* memberikan nilai *standardized* beta keseimbangan kerja-keluarga pada kepuasan kerja sebesar 0.506 dan signifikan pada 0.000. Nilai *standardized* beta 0.506 merupakan nilai path keseimbangan kerja-keluarga pada kepuasan kerja.

Tabel IV.25
Hasil Nilai *Coefficients* Persamaan Regresi Berganda Antara Dukungan Sosial, Komitmen Organisasi, Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,477 | 6,187 | | ,400 | ,691 |
| | Dukungan Kerja | ,216 | ,096 | ,285 | 2,249 | ,029 |
| | Dukungan Keluarga | ,534 | ,229 | ,287 | 2,329 | ,024 |
| | Keseimbangan Kerja Keluarga | 1,312 | ,622 | ,276 | 2,109 | ,040 |

Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Hasil *output* memberikan nilai *standardized* beta dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi sebesar 0.285, dan signifikan pada

0.029 . Nilai *standardized* beta 0.285 merupakan nilai path dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi.

Hasil *output* memberikan nilai *standardized* beta dukungan keluarga pada komitmen organisasi sebesar 0.287, signifikan pada 0.024 dan merupakan nilai path dukungan keluarga pada komitmen organisasi.

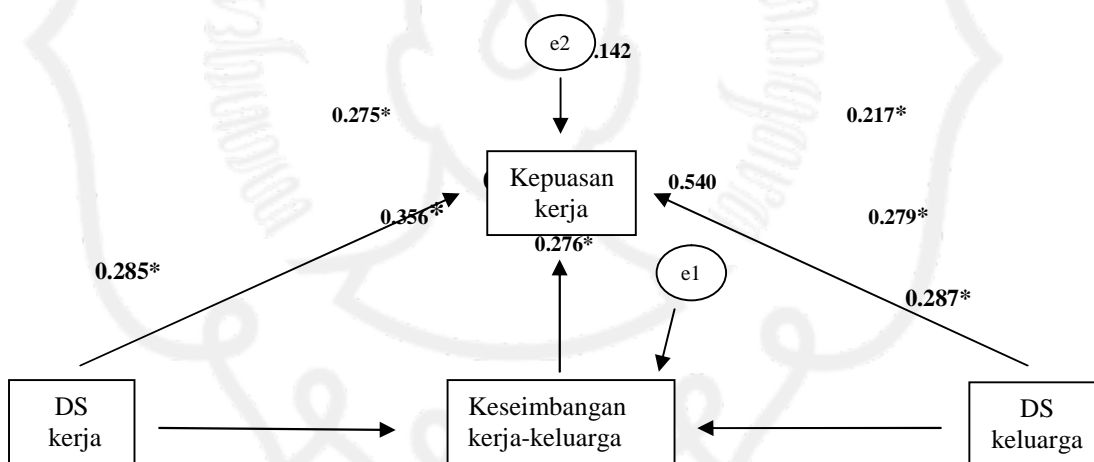
Hasil *output* memberikan nilai *standardized* beta keseimbangan kerja-keluarga pada komitmen organisasi sebesar 0.276 dan signifikan pada 0.040. Nilai *standardized* beta 0.276 merupakan nilai path keseimbangan kerja-keluarga pada komitmen organisasi.

Dari hasil output SPSS didapat persamaan regresi :

- X1 = Dukungan di tempat kerja
- X2 = Dukungan keluarga
- Y1 = Kepuasan kerja
- Y2 = Komitmen organisasi
- Z = Keseimbangan kerja-keluarga

1. $Z = 0.356 X1 + 0.279 X2 + e1$ $R^2 = 0.265$
2. $Y1 = 0.275 X1 + 0.217 X2 + 0.506Z + e2$ $R^2 = 0.623$
3. $Y2 = 0.285 X1 + 0.283 X2 + 0.276 Z + e3$ $R^2 = 0.421$

$e1 = (1 - 0.265)^2 = 0.540$
 $e2 = (1 - 0.623)^2 = 0.142$
 $e3 = (1 - 0.421)^2 = 0.335$



Gambar IV.1

Hasil analisis path dari model penelitian dukungan sosial pada kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai mediator keseimbangan kerja-keluarga.

D. Pembahasan

H1: Dukungan di tempat kerja berpengaruh positif pada keseimbangan kerja-keluarga.

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja memiliki tingkat signifikan 0.040 yang menunjukkan dibawah 0.05 artinya secara statistik dukungan di tempat kerja berpengaruh

positif terhadap keseimbangan kerja-keluarga. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis **1 Didukung**. Hal ini sejalan dengan penelitian Marcinkus *et al.*, (2007) yang menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja dapat berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja-keluarga yang juga mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan di tempat kerja dapat mengakibatkan meningkatnya keseimbangan kerja-keluarga.

H2: *Dukungan keluarga berpengaruh positif pada keseimbangan kerja-keluarga.*

Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja-keluarga, dan signifikan 0.039 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis **2 Didukung**. Hal ini sejalan dengan Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa dukungan social berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan keluarga dapat mengakibatkan meningkatnya keseimbangan kerja-keluarga.

H3: *Dukungan di tempat kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.*

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi sebesar 0.010 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis **3 Didukung**. Hal ini sejalan dengan Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa dukungan di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan di tempat kerja dapat mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

H4: *Dukungan di tempat kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi.*

Dukungan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan signifikansi sebesar 0.029 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis **4 Didukung**. Hal ini sejalan dengan Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa dukungan di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan di tempat kerja dapat mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi karyawan.

H5: *Dukungan keluarga berpengaruh positif pada kepuasan kerja.*

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi sebesar 0.034 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis **5 Didukung**. Sejalan dengan Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan keluarga dapat mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

H6: *Dukungan keluarga berpengaruh positif pada komitmen organisasi.*

Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan signifikansi sebesar 0.024 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis **6 Didukung**. Hal ini sejalan dengan Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan keluarga dapat mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi karyawan.

H7: *Keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja.*

Hasil analisis path menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja dapat berpengaruh langsung ke kepuasan kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dengan melalui variabel mediasi keseimbangan kerja-keluarga. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.275, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan nilai coefficient tidak langsungnya, yaitu $(0.356) \times (0.506) = 0.180$ Karena nilai coefficient hubungan tidak langsung lebih kecil dari coefficient langsung ($0.180 < 0.275$) serta hasil yang ditunjukkan dari pengaruh langsung dan tidak langsung semuanya signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

Jadi **hipotesis 7** yang menunjukkan keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh antara dukungan di tempat kerja dengan kepuasan kerja **Tidak Didukung** dalam penelitian ini. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Baron dan Kenny dalam Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-keluarga memediasi dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja meskipun tidak dengan kuat memediasi. Tidak memediasinya keseimbangan kerja-keluarga terhadap dukungan di tempat kerja pada kepuasan kerja kemungkinan disebabkan oleh pengaruh antara dukungan di tempat kerja dengan kepuasan kerja adalah secara langsung (Marcinkus *et al.*, 2007). Dengan kata lain karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja cukup dengan adanya dukungan di tempat kerja tanpa harus melalui pencapaian keseimbangan antara berkerja dan berkeluarga.

H8: *Keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi.*

Hasil analisis path menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja dapat berpengaruh langsung ke komitmen organisasi dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dengan melalui variabel mediasi keseimbangan kerja-keluarga. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.287, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan nilai coefficient tidak langsungnya, yaitu $(0.356) \times (0.276) = 0.098$ Karena nilai coefficient hubungan tidak langsung lebih kecil

dari coefficient langsung ($0.098 < 0.287$) serta hasil yang ditunjukkan dari pengaruh langsung dan tidak langsung semuanya signifikan maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

Jadi **hipotesis 8** yang menunjukkan keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh antara dukungan di tempat kerja dengan komitmen organisasi, **Tidak Didukung** dalam penelitian ini. Hal ini tidak sejalan dengan Baron dan Kenny dalam Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-keluarga memediasi dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi. (Marcinkus *et al.*, 2007) menyatakan tidak memediasinya keseimbangan kerja-keluarga terhadap dukungan di tempat kerja pada komitmen organisasi. kemungkinan disebabkan oleh pengaruh antara dukungan di tempat kerja dengan komitmen organisasi adalah secara langsung.

H9: *Keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan keluarga pada kepuasan kerja.*

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa dukungan keluarga dapat berpengaruh langsung ke kepuasan kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dengan melalui variabel mediasi keseimbangan kerja-keluarga. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.217, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan nilai coefficient tidak langsungnya, yaitu $(0.279) \times (0.506) = 0.141$ Karena nilai coefficient hubungan tidak langsung lebih kecil dari coefficient langsung ($0.141 < 0.217$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

Jadi **hipotesis 9** yang menunjukkan keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh antara dukungan keluarga dengan kepuasan kerja, **Tidak Didukung** dalam penelitian ini. Hal ini tidak sejalan dengan Baron dan Kenny dalam Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-keluarga memediasi dukungan keluarga pada kepuasan kerja meskipun tidak dengan kuat memediasi. Tidak memediasinya keseimbangan kerja-keluarga terhadap dukungan keluarga pada kepuasan kerja. kemungkinan disebabkan oleh pengaruh antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi adalah secara langsung (Marcinkus *et al.*, 2007).

H10: *Keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan keluarga pada komitmen organisasi.*

Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa dukungan keluarga dapat berpengaruh langsung ke komitmen organisasi dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dengan melalui variabel mediasi keseimbangan kerja-keluarga. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.287, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan nilai coefficient tidak langsungnya, yaitu $(0.279) \times (0.276) = 0.077$ Karena nilai coefficient hubungan tidak langsung lebih kecil dari coefficient langsung ($0.077 < 0.287$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

Jadi **hipotesis 10** yang menunjukkan keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi, **Tidak Didukung** dalam penelitian ini. Hal ini tidak sejalan dengan Baron dan Kenny dalam Marcinkus *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-keluarga memediasi dukungan keluarga pada komitmen organisasi meskipun tidak dengan kuat memediasi. Tidak memediasinya keseimbangan kerja-keluarga terhadap dukungan keluarga pada komitmen organisasi. kemungkinan disebabkan kemungkinan disebabkan oleh pengaruh antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi adalah secara langsung (Marcinkus *et al.*, 2007). Dengan kata lain komitmen organisasi dapat dirasakan oleh seorang karyawan jika keluarga mereka mendukung, tanpa harus mencapai keseimbangan kerja dan keluarga yang tinggi

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana keseimbangan kerja-keluarga memediasi pengaruh dukungan sosial yang terdiri atas dukungan di tempat kerja dan dukungan keluarga terhadap hasil kerja yang terdiri atas kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang tersaji pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga, sehingga hipotesis 1 **didukung**. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dukungan di tempat kerja yang diterima responden maka semakin tinggi pula keseimbangan kerja-keluarga mereka.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga, sehingga hipotesis 2 **didukung**. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima responden maka semakin tinggi pula keseimbangan kerja-keluarga mereka.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 3 **didukung**. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dukungan di tempat kerja yang diterima responden maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis 4 **didukung**. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dukungan di tempat kerja yang diterima responden maka semakin tinggi pula komitmen organisasi mereka.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 5 **didukung**. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima responden maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis 6 **didukung**. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima responden maka semakin tinggi pula komitmen organisasi mereka.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga tidak dapat menjadi pemediasi antara dukungan di tempat kerja dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis 7 **tidak didukung**.
8. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga tidak dapat menjadi pemediasi antara dukungan di tempat kerja dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis 8 **tidak didukung**.
9. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga tidak dapat menjadi pemediasi antara dukungan keluarga dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis 9 **tidak didukung**.
10. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga tidak dapat menjadi pemediasi antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis 10 **tidak didukung**.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan bukti empiris yang sesuai dengan teori yang dikemukakan pada penelitian sebelumnya (Marcinkus *et al.*, 2007) bahwa dukungan sosial yang terdiri atas dukungan di tempat kerja dan dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap hasil kerja yang terdiri atas kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Akan tetapi, dalam

penelitian ini variabel keseimbangan kerja-keluarga tidak dapat menjadi pemediasi antara dukungan sosial terhadap hasil kerja.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menyatakan dukungan sosial yang terdiri atas dukungan di tempat kerja dan dukungan keluarga mempunyai pengaruh langsung pada hasil kerja yang terdiri atas kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, Universitas Sebelas Maret harus terus meningkatkan dukungan organisasi kepada para karyawannya agar tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan selalu tinggi. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara menghargai kontribusi yang telah mereka berikan, kondisi lingkungan pekerjaan yang menyenangkan, menciptakan hubungan yang harmonis, baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan

C. Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan, antara lain :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada dosen wanita yang bekerja di Universitas Sebelas Maret sebagai responden, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi.
2. Terbatasnya literatur yang membahas peran mediasi dari variabel keseimbangan kerja-keluarga dalam penelitian ini dalam hubungannya dengan dukungan sosial dan hasil kerja.
3. Terbatasnya jumlah reponden akibat keterbatasan waktu.

D. Saran

1. Pada penelitian ini hanya dosen wanita dengan kriteria tertentu saja yang diteliti sehingga hasil penelitian ini cakupannya masih sempit, oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas lagi objek penelitian sehingga hasil dapat mencakup secara keseluruhan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas lagi literatur yang membahas tentang variabel keseimbangan kerja-keluarga.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel dalam jumlah yang lebih besar sehingga hasilnya dapat di generalisasi.

Daftar Pustaka

- Aryee, Samuel., Tan, H.,& Srinivas, E.S. 2005. *Rhythms of Life: Antecedents and Outcome of Work-Family Balance in Employed Parents*. Journal of Applied Psychology, Vol.90 No.1, hal.132-146.
- Budi, A Reta & Ria Indah. 2007. *Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Kecemasan Ibu Hamil Menghadapi Kelahiran Anak Pertama Pada Masa Triwulan Ketiga*. Naskah Publikasi Universitas Islam Indonesia.
- Cahyono, Dwi, 2005. *Pengaruh Mentoring terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja serta Niatan untuk Pindah*. SNA VIII.
- Cron, Elyce A. 2001. *Job Satisfaction in Dual-Career Women at Three Family Life Cycle Stages*. Journal of Career Development, Vol. 28, No. 1
- Frone, M.R., 2000. *Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey*. Journal of Applied Psychology, Vol.85 No.6, hal.888-895.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Gordon, Judith R., Beatty, Joy E. and Whelan-Berry, Karen S. 2002. *The Midlife Transition of Professional Women With Children*. Women in Management Review; ABI/INFORM Research pg. 328.
- Haar, Jarrod M. 2001. *Work-Family Conflict Outcome: Testing The Moderating Effects of Conflict From Both Work and Family Domains*. University of Waikato, New Zealand.
- Koentjoro, Z.S. 2002. *Dukungan Sosial Pada Lansia*. Available at www/epsikologi.com
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. 8 th editional. Singapore. McGraw-Hill

- Marcinkus, Wendy C. Whelan-Berry, Karen S. Gordon, Judith R. 2007. *The Relationship of Social Support to the Work-family Balance and Work Outcome of Midlife Women*. Women in Management Review Vol. 22 No 2
- Moberg, Dennis J. 2000. *Work-Family Balance: Problems and Prospects*. Explore Spring: Santa Clara University.
- Pannasch, Jeanann. 2008. *Midlife Eating Disorders on the Rise*. available at: www.msnbc.com.
- Panggabean, Mutiara. S, 2001. *Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu*. Media Riset Bisnis dan Manajemen, 1 (2): 89-124.
- Pantja, Djati dan M. Khusaini, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen: Puslit Petra.
- Parasuman, Greenhous & Granrose. 1992. Role Stressor. *Sosial Support and Well – Being among two Career Couples*. Journal of Organizational Behavior, 13 (339-356).
- Ramos, Sanchez Lucila. 2004. *A Delicate Balance*. Explore Spring. Santa Clara University.
- Ray, E.B., & Miller, K.I. 1994. *Social support, home/work stress, and burnout: Who can help?* Journal of Applied Behavioral Science, 30, 357-373.
- Rini. Jacinta F. 2002. *Wanita Bekerja*, available at: www.e-psikologi.com
- Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Jakarta: Prenhallindo.
- Sari, Novita., 2004. *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial pada sikap kerja, kinerja, dan Organizational Citizenship Behavior*, Skripsi UNS. Tidak dipublikasikan.
- Sekaran, uma. (2006). *Research methods for business : a skill building approach 3th edition*. New York : John and Son.
- Sudiro, Ahmad. 2008. *Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen*. Fak. Ekonomi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyowati, Ari, 2005. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi*, Skripsi UNS. Tidak dipublikasikan.

Susanawati, Very. 2004. *Pengaruh Work Family Balance, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (study pada Rumah Sakit Islam Surakarta)*, Skripsi UNS. Tidak dipublikasikan.

Yusuf, Ria P, 2006. *Karakteristik Dinamis Peran Ganda Wanita*. Fak. Pertanian, Universitas Udayana.

[Http://www.goliath.com](http://www.goliath.com). di akses pada 27 Maret 2009.



Kuesioner Penelitian
PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL PADA
KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA SERTA HASIL
KERJA
 (studi pada dosen wanita di Universitas Sebelas Maret
 Surakarta)

Hal : Permohonan menjadi responden
 Dengan Hormat.

Saya adalah mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret yang sedang melakukan penelitian ilmiah untuk menyelesaikan skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan rendah hati saya mohon partisipasi Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian saya.

Adapun responden yang saya harapkan adalah yang memenuhi kriteria sebagai berikut : 1) Telah menikah, 2) Mempunyai pasangan (Suami), dan 3) Telah mempunyai anak.

Saya mohon Ibu menjawab seluruh pertanyaan dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan apa yang ibu alami atau rasakan. Jawaban yang Ibu berikan tidak ada yang benar atau salah, dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan tempat ibu bekerja. Adapun identitas Ibu akan tetap terjaga kerahasiaannya.

Atas kerjasamanya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Nurina L

Identitas Responden

Nama : (Boleh tidak diisi)
 Usia : Tahun
 Pendidikan terakhir : S1 S2 S3
 Jumlah anak : Orang
 Lama bekerja : Tahun
 Penghasilan tiap bulan 1 Juta – 2 Juta 3 Juta – 4 Juta
 2 Juta – 3 Juta > 4 Juta

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dalam pertanyaan berikut dengan ketentuan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

DUKUNGAN DI TEMPAT KERJA

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Atasan saya bersedia menjelaskan secara terperinci tugas-tugas yang harus dilakukan | | | | | |
| 2 | Institusi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang kelancaran tugas | | | | | |
| 3 | Atasan saya memberi kesempatan untuk mengikuti kursus guna meningkatkan kemampuan potensial saya | | | | | |
| 4 | Atasan saya akan menanyakan keadaan saya apabila saya baru saja sembuh dari sakit | | | | | |
| 5 | Teman saya berusaha mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang saya hadapi | | | | | |

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 6 | Teman saya bersedia membantu kegiatan yang dapat menambah kredit poin guna menaikkan pangkat saya | | | | | |
| 7 | Teman saya sering memberi tahu informasi yang saya butuhkan untuk menunjang profesi saya | | | | | |
| 8 | Teman saya sering memberi saran tentang metode yang tepat untuk mengajar. | | | | | |
| 9 | Teman saya bersedia menegur jika ada yang kurang tepat dengan penampilan saya | | | | | |
| 10 | Teman saya memberikan dorongan jika saya merasa putus asa. | | | | | |
| 11 | Dengan penuh kesabaran, teman saya mau mendengarkan keluhan saya baik masalah pekerjaan atau masalah pribadi. | | | | | |
| 12 | Teman saya tidak segan-segan memuji keberhasilan saya | | | | | |

DUKUNGAN KELUARGA

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Setiap kali saya mengalami kesulitan, keluarga saya ikut merasakan dan memberi perhatian. | | | | | |
| 2 | Bila saya menghadapi konflik, dengan teman kerja atau atasan, saya mendapat petunjuk penyelesaian dari keluarga | | | | | |
| 3 | Bila hasil kerja saya baik, saya sering mendapat pujian dari keluarga. | | | | | |
| 4 | Keluarga saya menghargai pendapat saya, baik mengenai pekerjaan ataupun hal lain. | | | | | |
| 5 | Keluarga dengan penuh kesabaran mau mendengarkan keluhan-keluhan tentang pekerjaan saya. | | | | | |
| 6 | Keluarga saya cukup memberi dorongan dan semangat bila saya mengalami kegagalan. | | | | | |

KEPUASAN KERJA

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya ini | | | | | |
| 2 | Saya sangat menyukai pekerjaan saya ini. | | | | | |
| 3 | Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini | | | | | |
| 4 | Secara umum saya suka bekerja disini. | | | | | |

KOMITMEN ORGANISASI

| No | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya menemukan bahwa sistem nilai (value) saya sama dengan nilai institusi ini. | | | | | |
| 2 | Saya berkeinginan memberikan segala upaya untuk membantu institusi ini menjadi sukses. | | | | | |
| 3 | Institusi ini memberikan peluang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja keseluruhan institusi ini. | | | | | |
| 4 | Kepedulian saya terhadap masa depan institusi dimana saya bekerja sangat besar. | | | | | |
| 5 | Saya akan menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan, agar tetap bekerja untuk institusi ini. | | | | | |
| 6 | Saya merasa pilihan saya untuk bekerja pada institusi ini sangat tepat dibandingkan dengan institusi lain yang sudah saya pertimbangkan sebelumnya. | | | | | |
| 7 | Saya merasa bangga mengatakan pada orang | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | lain bahwa saya bekerja pada institusi ini. | | | | | |
| 8 | Saya membanggakan institusi ini kepada teman-teman (selain rekan kerja) saya sebagai suatu institusi yang baik dan layak untuk bekerja. | | | | | |
| 9 | Bagi saya institusi ini adalah yang terbaik dibandingkan dengan semua kemungkinan institusi lain yang dipilih untuk bekerja | | | | | |

KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA

1. Seberapa sulit bagi anda untuk menyeimbangkan antara kewajiban kerja dan keluarga ?

- Sangat Sulit
 Sulit
 Cukup
 Mudah
 Sangat Mudah

2. Bagaimana menilai tingkat keseimbangan kerja dan keluarga anda secara keseluruhan?

- Sangat Buruk
 Buruk
 Cukup
 Baik
 Sangat Baik

Factor Analysis Dukungan Di Tempat Kerja

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .908 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 491.576 |
| | df | 66 |
| | Sig. | .000 |

| | | DSKJ1 | DSKJ2 | DSKJ3 | DSKJ4 | DSKJ5 | DSKJ6 | DSKJ7 | DSKJ8 | DSKJ9 | DSKJ10 | DSKJ11 | DSKJ12 |
|------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Anti-image Covariance | DSKJ1 | .155 | .034 | -.064 | .008 | -.048 | .008 | -.048 | .008 | -.048 | .008 | -.048 | .008 |
| | DSKJ2 | .034 | .242 | -.060 | -.034 | -.085 | -.034 | -.085 | -.034 | -.085 | -.034 | -.085 | -.034 |
| | DSKJ3 | -.064 | -.060 | .267 | -.048 | -.035 | -.048 | -.035 | -.048 | -.035 | -.048 | -.035 | -.048 |
| | DSKJ4 | .008 | -.034 | -.048 | .335 | .040 | .008 | -.034 | -.048 | .335 | .040 | .008 | -.034 |
| | DSKJ5 | -.048 | -.085 | -.035 | .040 | .374 | -.048 | -.085 | -.035 | .040 | .374 | -.048 | -.085 |
| | DSKJ6 | .012 | -.009 | .088 | -.011 | -.060 | .012 | -.009 | .088 | -.011 | -.060 | .012 | -.009 |
| | DSKJ7 | -.047 | -.072 | -.014 | -.058 | -.020 | -.047 | -.072 | -.014 | -.058 | -.020 | -.047 | -.072 |
| | DSKJ8 | .036 | -.036 | -.048 | -.099 | -.050 | .036 | -.036 | -.048 | -.099 | -.050 | .036 | -.036 |
| | DSKJ9 | .022 | .000 | -.007 | .000 | .050 | .022 | .000 | -.007 | .000 | .050 | .022 | .000 |
| | DSKJ10 | -.046 | -.063 | -.044 | .053 | .010 | -.046 | -.063 | -.044 | .053 | .010 | -.046 | -.063 |
| | DSKJ11 | -.097 | -.016 | -.034 | -.016 | .003 | -.097 | -.016 | -.034 | -.016 | .003 | -.097 | -.016 |
| | DSKJ12 | -.081 | -.002 | .031 | -.116 | .043 | -.081 | -.002 | .031 | -.116 | .043 | -.081 | -.002 |
| Anti-image Correlation | DSKJ1 | .879(a) | .175 | -.314 | .035 | -.199 | .879(a) | .175 | -.314 | .035 | -.199 | .879(a) | .175 |
| | DSKJ2 | .175 | .937(a) | -.237 | -.121 | -.283 | .175 | .937(a) | -.237 | -.121 | -.283 | .175 | .937(a) |
| | DSKJ3 | -.314 | -.237 | .916(a) | -.161 | -.112 | -.314 | -.237 | .916(a) | -.161 | -.112 | -.314 | -.237 |
| | DSKJ4 | .035 | -.121 | -.161 | .924(a) | .114 | .035 | -.121 | -.161 | .924(a) | .114 | .035 | -.121 |
| | DSKJ5 | -.199 | -.283 | -.112 | .114 | .940(a) | -.199 | -.283 | -.112 | .114 | .940(a) | -.199 | -.283 |
| | DSKJ6 | .065 | -.041 | .363 | -.040 | -.211 | .065 | -.041 | .363 | -.040 | -.211 | .065 | -.041 |
| | DSKJ7 | -.216 | -.269 | -.048 | -.184 | -.061 | -.216 | -.269 | -.048 | -.184 | -.061 | -.216 | -.269 |
| | DSKJ8 | .153 | -.122 | -.155 | -.284 | -.136 | .153 | -.122 | -.155 | -.284 | -.136 | .153 | -.122 |
| | DSKJ9 | .091 | .001 | -.022 | .000 | .133 | .091 | .001 | -.022 | .000 | .133 | .091 | .001 |
| | DSKJ10 | -.234 | -.259 | -.172 | .185 | .033 | -.234 | -.259 | -.172 | .185 | .033 | -.234 | -.259 |
| | DSKJ11 | -.533 | -.069 | -.140 | -.059 | .012 | -.533 | -.069 | -.140 | -.059 | .012 | -.533 | -.069 |
| | DSKJ12 | -.377 | -.008 | .109 | -.366 | .129 | -.377 | -.008 | .109 | -.366 | .129 | -.377 | -.008 |

a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|--------|---------|------------|
| DSKJ1 | 1.000 | .780 |
| DSKJ2 | 1.000 | .745 |
| DSKJ3 | 1.000 | .666 |
| DSKJ4 | 1.000 | .617 |
| DSKJ5 | 1.000 | .574 |
| DSKJ6 | 1.000 | .694 |
| DSKJ7 | 1.000 | .646 |
| DSKJ8 | 1.000 | .649 |
| DSKJ9 | 1.000 | .591 |
| DSKJ10 | 1.000 | .683 |
| DSKJ11 | 1.000 | .740 |
| DSKJ12 | 1.000 | .627 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |

| | | | | | | |
|----|-------|--------|---------|-------|--------|--------|
| 1 | 8.010 | 66.752 | 66.752 | 8.010 | 66.752 | 66.752 |
| 2 | .763 | 6.355 | 73.106 | | | |
| 3 | .618 | 5.151 | 78.257 | | | |
| 4 | .537 | 4.475 | 82.732 | | | |
| 5 | .486 | 4.047 | 86.779 | | | |
| 6 | .407 | 3.389 | 90.168 | | | |
| 7 | .291 | 2.426 | 92.594 | | | |
| 8 | .269 | 2.240 | 94.834 | | | |
| 9 | .206 | 1.714 | 96.549 | | | |
| 10 | .192 | 1.602 | 98.151 | | | |
| 11 | .133 | 1.107 | 99.257 | | | |
| 12 | .089 | .743 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

| | Component 1 |
|--------|----------------|
| DSKJ1 | .883 |
| DSKJ2 | .863 |
| DSKJ3 | .816 |
| DSKJ4 | .785 |
| DSKJ5 | .757 |
| DSKJ6 | .833 |
| DSKJ7 | .804 |
| DSKJ8 | .806 |
| DSKJ9 | .769 |
| DSKJ10 | .826 |
| DSKJ11 | .860 |
| DSKJ12 | .792 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a 1 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

a Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Factor Analysis Dukungan Keluarga

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .772 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 187.371 |
| | df | 15 |
| | Sig. | .000 |

Anti-image Matrices

| | | DSKL1 | DSKL2 | DSKL3 | DSKL4 | DSKL5 | DSKL6 |
|------------------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Anti-image Covariance | DSKL1 | .322 | -.171 | .015 | -.074 | .105 | -.060 |
| | DSKL2 | -.171 | .179 | -.055 | .008 | -.134 | .045 |
| | DSKL3 | .015 | -.055 | .494 | -.091 | .023 | -.183 |
| | DSKL4 | -.074 | .008 | -.091 | .477 | -.101 | -.043 |
| | DSKL5 | .105 | -.134 | .023 | -.101 | .252 | -.130 |
| | DSKL6 | -.060 | .045 | -.183 | -.043 | -.130 | .406 |
| Anti-image Correlation | DSKL1 | .695(a) | -.709 | .038 | -.190 | .369 | -.167 |
| | DSKL2 | -.709 | .700(a) | -.186 | .027 | -.631 | .168 |
| | DSKL3 | .038 | -.186 | .868(a) | -.187 | .064 | -.409 |
| | DSKL4 | -.190 | .027 | -.187 | .913(a) | -.291 | -.099 |
| | DSKL5 | .369 | -.631 | .064 | -.291 | .724(a) | -.408 |
| | DSKL6 | -.167 | .168 | -.409 | -.099 | -.408 | .816(a) |

a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|-------|---------|------------|
| DSKL1 | 1.000 | .587 |
| DSKL2 | 1.000 | .784 |
| DSKL3 | 1.000 | .596 |
| DSKL4 | 1.000 | .648 |
| DSKL5 | 1.000 | .741 |
| DSKL6 | 1.000 | .650 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 4.006 | 66.759 | 66.759 | 4.006 | 66.759 | 66.759 |
| 2 | .701 | 11.689 | 78.448 | | | |
| 3 | .470 | 7.829 | 86.277 | | | |
| 4 | .405 | 6.743 | 93.020 | | | |
| 5 | .317 | 5.277 | 98.297 | | | |
| 6 | .102 | 1.703 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

| | Component |
|-------|-----------|
| | 1 |
| DSKL1 | .766 |
| DSKL2 | .886 |
| DSKL3 | .772 |
| DSKL4 | .805 |
| DSKL5 | .861 |
| DSKL6 | .806 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a 1 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

a Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Kepuasan Kerja

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .848 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 143.966 |
| | df | 6 |
| | Sig. | .000 |

Anti-image Matrices

| | | KK1 | KK2 | KK3 | KK4 |
|------------------------|-----|---------|---------|---------|---------|
| Anti-image Covariance | KK1 | .281 | -.108 | -.129 | -.053 |
| | KK2 | -.108 | .275 | -.063 | -.129 |
| | KK3 | -.129 | -.063 | .336 | -.069 |
| | KK4 | -.053 | -.129 | -.069 | .357 |
| Anti-image Correlation | KK1 | .832(a) | -.390 | -.419 | -.167 |
| | KK2 | -.390 | .830(a) | -.208 | -.412 |
| | KK3 | -.419 | -.208 | .865(a) | -.200 |
| | KK4 | -.167 | -.412 | -.200 | .872(a) |

a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|-----|---------|------------|
| KK1 | 1.000 | .836 |
| KK2 | 1.000 | .842 |
| KK3 | 1.000 | .798 |
| KK4 | 1.000 | .781 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 3.257 | 81.422 | 81.422 | 3.257 | 81.422 | 81.422 |
| 2 | .317 | 7.936 | 89.358 | | | |
| 3 | .237 | 5.923 | 95.281 | | | |
| 4 | .189 | 4.719 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

| | Component |
|-----|-----------|
| | 1 |
| KK1 | .914 |
| KK2 | .918 |
| KK3 | .893 |
| KK4 | .884 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Factor Analysis Komitmen Organisasi**KMO and Bartlett's Test**

| | |
|--|------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | .920 |
|--|------|

| | | |
|-------------------------------|--------------------|---------|
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 303.118 |
| | df | 36 |
| | Sig. | .000 |

Anti-image Matrices

| | | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | KO9 |
|------------------------|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Anti-image Covariance | KO1 | .392 | -.111 | -.056 | .034 | -.076 | .067 | -.081 | -.019 | -.075 |
| | KO2 | -.111 | .435 | -.095 | -.092 | -.025 | -.053 | -.038 | .011 | .058 |
| | KO3 | -.056 | -.095 | .434 | -.063 | -.061 | .050 | .032 | -.051 | -.082 |
| | KO4 | .034 | -.092 | -.063 | .384 | -.077 | -.080 | .025 | -.036 | -.028 |
| | KO5 | -.076 | -.025 | -.061 | -.077 | .282 | -.119 | -.046 | .005 | .023 |
| | KO6 | .067 | -.053 | .050 | -.080 | -.119 | .310 | -.037 | -.034 | -.077 |
| | KO7 | -.081 | -.038 | .032 | .025 | -.046 | -.037 | .329 | -.096 | -.078 |
| | KO8 | -.019 | .011 | -.051 | -.036 | .005 | -.034 | -.096 | .366 | -.095 |
| | KO9 | -.075 | .058 | -.082 | -.028 | .023 | -.077 | -.078 | -.095 | .305 |
| Anti-image Correlation | KO1 | .909(a) | -.268 | -.137 | .088 | -.228 | .192 | -.226 | -.051 | -.215 |
| | KO2 | -.268 | .922(a) | -.217 | -.225 | -.071 | -.144 | -.100 | .028 | .158 |
| | KO3 | -.137 | -.217 | .929(a) | -.154 | -.174 | .136 | .085 | -.128 | -.225 |
| | KO4 | .088 | -.225 | -.154 | .934(a) | -.234 | -.231 | .070 | -.096 | -.082 |
| | KO5 | -.228 | -.071 | -.174 | -.234 | .914(a) | -.401 | -.151 | .016 | .078 |
| | KO6 | .192 | -.144 | .136 | -.231 | -.401 | .894(a) | -.117 | -.102 | -.249 |
| | KO7 | -.226 | -.100 | .085 | .070 | -.151 | -.117 | .930(a) | -.277 | -.247 |
| | KO8 | -.051 | .028 | -.128 | -.096 | .016 | -.102 | -.277 | .941(a) | -.284 |
| | KO9 | -.215 | .158 | -.225 | -.082 | .078 | -.249 | -.247 | -.284 | .908(a) |

a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|-----|---------|------------|
| KO1 | 1.000 | .618 |
| KO2 | 1.000 | .590 |
| KO3 | 1.000 | .606 |
| KO4 | 1.000 | .639 |
| KO5 | 1.000 | .745 |
| KO6 | 1.000 | .679 |
| KO7 | 1.000 | .698 |
| KO8 | 1.000 | .666 |
| KO9 | 1.000 | .706 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 5.949 | 66.095 | 66.095 | 5.949 | 66.095 | 66.095 |
| 2 | .677 | 7.517 | 73.612 | | | |
| 3 | .612 | 6.804 | 80.416 | | | |
| 4 | .457 | 5.083 | 85.499 | | | |
| 5 | .337 | 3.748 | 89.247 | | | |
| 6 | .287 | 3.188 | 92.435 | | | |
| 7 | .264 | 2.932 | 95.366 | | | |
| 8 | .243 | 2.700 | 98.067 | | | |
| 9 | .174 | 1.933 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

| | Component 1 |
|-----|----------------|
| KO1 | .786 |
| KO2 | .768 |
| KO3 | .779 |
| KO4 | .800 |
| KO5 | .863 |
| KO6 | .824 |
| KO7 | .835 |
| KO8 | .816 |
| KO9 | .841 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Factor Analysis Keseimbangan Kerja-Keluarga**KMO and Bartlett's Test**

| | | |
|--|--------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .500 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 12.732 |
| | df | 1 |
| | Sig. | .000 |

Anti-image Matrices

| | | KKK1 | KKK2 |
|-------------|------|---------|---------|
| Anti-image | KKK1 | .765 | -.371 |
| Covariance | KKK2 | -.371 | .765 |
| Anti-image | KKK1 | .500(a) | -.485 |
| Correlation | KKK2 | -.485 | .500(a) |

a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------|---------|------------|
| KKK1 | 1.000 | .742 |
| KKK2 | 1.000 | .742 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 1.485 | 74.245 | 74.245 | 1.485 | 74.245 | 74.245 |
| 2 | .515 | 25.755 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

| | Component 1 |
|------|----------------|
| KKK1 | .862 |
| KKK2 | .862 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a 1 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

a Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Factor Analysis Keseimbangan Kerja-Keluarga

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .500 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 12.732 |
| | df | 1 |
| | Sig. | .000 |

Anti-image Matrices

| | | KKK1 | KKK2 |
|------------------------|------|---------|---------|
| Anti-image Covariance | KKK1 | .765 | -.371 |
| | KKK2 | -.371 | .765 |
| Anti-image Correlation | KKK1 | .500(a) | -.485 |
| | KKK2 | -.485 | .500(a) |

a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------|---------|------------|
| KKK1 | 1.000 | .742 |
| KKK2 | 1.000 | .742 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 1.485 | 74.245 | 74.245 | 1.485 | 74.245 | 74.245 |
| 2 | .515 | 25.755 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

| | Component 1 |
|------|----------------|
| KKK1 | .862 |
| KKK2 | .862 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a 1 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

a Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Regression

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Keseimbangan Kerja Keluarga

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .515(a) | .265 | .234 | 1.225 |

a Predictors: (Constant), Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
| 1 | Regression | 25.463 | 2 | 12.731 | 8.483 | .001(a) |
| | Residual | 70.537 | 47 | 1.501 | | |
| | Total | 96.000 | 49 | | | |

a Predictors: (Constant), Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja

b Dependent Variable: Keseimbangan Kerja Keluarga

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.925 | 1.387 | | 2.109 | .040 |
| | Dukungan Kerja | .057 | .021 | .356 | 2.713 | .009 |
| | Dukungan Keluarga | .109 | .051 | .279 | 2.129 | .039 |

a Dependent Variable: Keseimbangan Kerja Keluarga

Regression**Variables Entered/Removed(b)**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Keseimbangan Kerja Keluarga, Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .649(a) | .421 | .383 | 5.224 |

a Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja Keluarga, Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 911.165 | 3 | 303.722 | 11.129 | .000(a) |
| | Residual | 1255.335 | 46 | 27.290 | | |
| | Total | 2166.500 | 49 | | | |

a Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja Keluarga, Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.477 | 6.187 | | .400 | .691 |
| | Dukungan Kerja | .216 | .096 | .285 | 2.249 | .029 |
| | Dukungan Keluarga | .534 | .229 | .287 | 2.329 | .024 |
| | Keseimbangan Kerja Keluarga | 1.312 | .622 | .276 | 2.109 | .040 |

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Regression

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Keseimbangan Kerja Keluarga, Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .789(a) | .623 | .599 | 1.932 |

a Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja Keluarga, Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 283.858 | 3 | 94.619 | 25.355 | .000(a) |
| | Residual | 171.662 | 46 | 3.732 | | |
| | Total | 455.520 | 49 | | | |

a Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja Keluarga, Dukungan Keluarga, Dukungan Kerja

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.144 | 2.288 | | -.500 | .619 |
| | Dukungan Kerja | .096 | .036 | .275 | 2.689 | .010 |
| | Dukungan Keluarga | .185 | .085 | .217 | 2.185 | .034 |
| | Keseimbangan Kerja Keluarga | 1.103 | .230 | .506 | 4.794 | .000 |

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja