

## ABSTRAK

Tisrina Arini Hulyah  
F.0200105

### **PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KEPUASAN KELUARGA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR: STUDI PADA KARYAWAN INDUSTRI PERBANKAN DI SURAKARTA**

Masalah yang hendak dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah (1) apakah tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, dan (2) apakah dukungan sosial (dukungan dari tempat kerja dan dukungan dari keluarga) akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan keluarga. Sehubungan dengan masalah tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Tekanan pekerjaan akan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Tekanan pekerjaan akan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan keluarga.
3. Dukungan sosial dari lingkungan kerja akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja.
4. Dukungan sosial dari keluarga akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja.
5. Dukungan sosial dari lingkungan kerja akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga.
6. Dukungan sosial dari keluarga akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga.

Sejalan dengan masalah dan hipotesis tersebut maka penelitian ini dilaksanakan dengan metode survey sampel dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* berupa *purposive sampling*. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi hierarkis dengan bantuan *Program SPSS 11 for Windows*.

Hasil analisis regresi hierarkis kepuasan kerja menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t sebesar  $-3,776$  dan taraf signifikansi  $0,000$ . Dukungan sosial dari tempat kerja memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja dengan nilai t sebesar  $4,051$  ( $0,000$ ), sementara itu dukungan sosial dari keluarga memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja dengan nilai t sebesar  $3,253$  ( $0,002$ ).

Hasil analisis regresi hierarki kepuasan keluarga menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan keluarga dengan nilai t sebesar  $-4,815$  dan taraf signifikansi  $0,000$ , sementara itu dukungan sosial dari tempat kerja dan dari keluarga tidak memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga dengan nilai t masing-masing sebesar  $-0,672$  ( $0,503$ ) dan  $1,959$  ( $0,053$ ).

Dari bukti-bukti tersebut dapat disimpulkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, hasil ini mendukung hipotesis 3a dan 3b, sementara itu dukungan sosial dari tempat kerja dan dari keluarga tidak memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga, sehingga tidak mendukung hipotesis 4a dan 4b.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka diajukan saran-saran bagi institusi perbankan untuk melakukan program-program yang dapat menanggulangi stres dan dapat meningkatkan dukungan sosial. Sementara itu untuk penelitian-penelitian yang akan datang diharapkan dapat melakukan penelitian secara terpisah terhadap bank pemerintah dan bank swasta atau pada industri lain, penelitian pada tingkat manajer dan tetap memasukkan faktor-faktor demografis.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumberdaya manusia mempunyai peran terpenting jika dibandingkan dengan sumber-sumber lainnya seperti sumber alam, uang atau modal. Karena itu investasi untuk pengelolaan dan pembangunan sumberdaya manusia tidak pernah berhenti dilakukan. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global.

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai peran ganda, yakni peran dalam keluarga dan juga di lingkungan luarnya, dalam hal ini salah satunya adalah lingkungan kerja. Wanita biasanya digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai peran *to protect a beauty* yang bertugas merapikan rumah, menjaga kesehatan anak-anak, memasak serta mengasuh anak. Begitu juga peran maskulin pria yang digambarkan sebagai pencari nafkah utama dan dibebaskan dari urusan rumah. Tapi kemudian telah terjadi perubahan peran dalam kehidupan suami-istri. Dan perubahan *trend* demografipun tidak

terelakkan. Angkatan kerja di masa akan datang lebih bervariasi berdasarkan dimensi demografi, disamping itu terdapat unsur *dual-career couple* (Hall & Parker dalam Shellyana, 2003:36). Begitu juga tingkat partisipasi kerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan dari 33 persen pada tahun 1980 menjadi 39 persen pada tahun 1990 (Shellyana, 2003:36). Dan untuk saat ini, peningkatan partisipasi tersebut semakin tinggi. Hal ini dengan mudah bisa kita lihat pada lingkungan sekitar, di mana semakin banyak wanita mengembangkan potensi mereka (istilah yang mereka pakai untuk bekerja). Bahkan tidak jarang mereka menjadi kontributor penting dalam perekonomian rumah tangga. Sebab-sebab yang mendorong mereka untuk bekerja adalah adanya tekanan inflasi ekonomi (Lee *et al.*, dalam Duxbury & Higgins, 1991), tingginya kebutuhan keluarga, munculnya kesadaran mengenai kebutuhan psikologi sosial untuk mengembangkan identitas diri (Nieva dalam Duxbury & Higgins, 1991:60). Kondisi ini dipicu dengan semakin banyaknya wanita mendapatkan keahlian dan pendidikan yang sama atau justru melebihi pria. Perubahan dalam struktur angkatan kerja ini menjadikan fenomena *the two income respon* menjadi suatu kenyataan hidup.

Dengan adanya perubahan tersebut, wanita dengan tuntutan pada pekerjaannya membatasi kinerja dan peran mereka dalam keluarga dan itu dapat mengubah pola pembagian kerja yang ada di rumah tangganya. Terjadi perubahan peran wanita dalam bidang domestik yang pada akhirnya menjadikan pria menjadi lebih terlibat dengan keluarga dan prioritas mereka bergeser yang semula hanya pada pekerjaan saja (Michelson dan Pleck dalam Duxbury & Higgins, 1991:60). Konsep *New Man* sekarang sedang tumbuh di

kota-kota besar dunia. Pria tampak di tempat bermain anak, mengantar anak ke sekolah, belanja di pusat-pusat perbelanjaan bahkan pada hari-hari tertentu mereka melakukan kegiatan memasak, mencuci atau mengasuh anak.

Berkembangnya gaya hidup tersebut membuat pria dan wanita berusaha menyeimbangkan dan menyalurkan peran yang secara tradisional dipandang sebagai dua hal yang bertolak belakang. Keadaan yang dilematis tersebut terjadi karena pemenuhan kebutuhan afeksi di rumah membutuhkan waktu tersendiri yang mungkin berbenturan dengan pekerjaan di kantor, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian perilaku yang merupakan akibat harapan atau tuntutan yang dibawa dari rumah ke tempat kerja, ataupun sebaliknya. Meskipun suami dan istri bekerja di luar rumah, mereka dituntut masyarakat untuk bertanggung jawab terhadap kehidupan rumah tangga. Masalah baru akan muncul jika ternyata intervensi peran yang terjadi pada individu yang mempunyai peran ganda sebagai akibat dari perubahan *trend* tersebut kurang bisa diserasikan secara optimal, sehingga akan memunculkan stres pada individu.

Bila pekerjaan dan keluarga yang pada awalnya dianggap suatu bidang yang terpisah satu sama lain, di mana mitos tersebut mendorong manajemen bertindak seakan-akan dunia kerja adalah segalanya. Namun pada era seperti sekarang ini, mitos-mitos seperti itu menjadi tidak relevan lagi diakibatkan adanya perubahan kondisi kerja sebagai akibat dari globalisasi pasar, implementasi teknologi baru dari organisasi kerja dan perubahan struktur angkatan kerja.

Bahkan dalam penelitian tentang stressor, muncul pertanyaan yang berkaitan dengan dampak stressor terhadap kehidupan pekerjaan maupun kehidupan keluarga (Burke & Greenglass, 1987; Voydanoff, 1987 dalam Parasuraman *et al.*, 1992:340). Sumber-sumber ketegangan dan tekanan akan menjadi sangat bervariasi bila suami dan istri bekerja. Kehadiran anak juga akan menambah panjang daftar sumber kesulitan. Hal tersebut disebabkan oleh persepsi kekurangpuasan terhadap pembagian kerja rumah tangga, waktu kerja yang tumpang tindih, perasaan memiliki suatu kebiasaan tertentu, isolasi dari hubungan interpersonal dengan orang lain dan masalah perawatan anak.

Tekanan-tekanan yang berasal dari bidang pekerjaan seperti konflik peran, ambiguitas peran atau beban kerja yang berlebihan akan berakibat pada kepuasan kerja dan kepuasan keluarga (Parasuraman *et al.*, 1992:341). Greenhaus & Parasuraman (1992:342) mengatakan bahwa tekanan di bidang pekerjaan mungkin akan menambah, *spillover* (timbal balik) atau merupakan efek interaktif dari ketegangan yang dihasilkan oleh bidang yang lain. *Spillover* merupakan mekanisme yang mengkombinasikan dua area kehidupan yaitu dari kehidupan keluarga dan kehidupan kerja dimana reaksi menunjukkan bahwa bidang kerja dipindahkan ke yang lain yaitu dunia nonkerja dan sebaliknya (Lambert, dalam Parasuraman *et al.*, 1992:342). Dugaan yang pasti pada efek penambahan adalah semakin besar dan semakin luas tekanan dalam satu bidang akan meningkatkan ketegangan dan hasil yang negatif pada *well-being* seseorang (Gutek *et al.*, dalam Parasuraman, 1992:342). Teori *spillover* sering dipakai untuk menjelaskan bagaimana pembentukan suatu pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga atau sebaliknya. Teori *spillover*

mengatakan bahwa perilaku dan perasaan di tempat kerja mungkin sama dengan perasaan dan perilaku di luar tempat kerja dan sebaliknya. Apabila seseorang merasa stres di tempat kerja maka kemungkinan stres tersebut akan dibawa pulang ke rumah yang akan berakibat pada penurunan kepuasan keluarga. Selain itu ketidakpuasan di bidang pekerjaan secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh pada penurunan keterlibatan kerja (Bourne & Wilker dalam Parasuraman *et al.*, 1992:342) mengurangi komitmen organisasi (Pittman & Orther, dalam Parasuraman *et al.*, 1992:342) dan mengurangi kepuasan hidup seseorang.

Cavanaugh *et al.*, dalam penelitiannya tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di antara 1.886 manajer di Amerika menyimpulkan bahwa akibat-akibat stres sangat tergantung pada *stressor* yang dianalisis, dimana *challenge-stressor* akan mempengaruhi secara positif, karena tekanan yang didapat tersebut justru mampu memberi semangat untuk menjadi lebih baik dari kondisi sebelumnya yang dirasa masih banyak kekurangan. Sedangkan *hindrance-stressor* akan berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja sebab tekanan tersebut justru membuat seseorang semakin tertekan atas kondisi yang ada, yang mana dia sudah berusaha semaksimal yang dia mampu, tapi ternyata masih dinilai kurang.

Tekanan pekerjaan di lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan pekerjaan. Karena efek dari tekanan pekerjaan adalah pada kinerja, seseorang yang mengalami tekanan akan cenderung menampilkan kerja yang tidak baik, akibatnya menurunkan produktivitas kerja (Erni, 1995). Turunnya semangat,

tidak berada di kantor dan tidak ada kepuasan kerja merupakan hal-hal yang menunjukkan adanya tekanan pekerjaan dalam lingkungan kerja.

Kepuasan keluarga sangat dipengaruhi akan kelancaran komunikasi dan keharmonisan hubungan antar anggota inti dalam keluarga. Ketika salah satu anggota inti keluarga mengalami tekanan dari pekerjaannya dan itu terbawa dalam kehidupan keluarga maka peran yang dijalankannya dalam keluarga akan terganggu juga. Padahal kepuasan keluarga merupakan reaksi emosional yang dirasa menyenangkan yang berasal dari penilaian peran seseorang sebagai orang tua, suami ataupun istri (Frone, Russel & Cooper, 1994).

Melihat kondisi tersebut, maka diperlukan upaya untuk dapat menanggulangnya dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada di sekitar individu yaitu dukungan sosial (*social support*). Leavy (dalam Ganster, 1986) mengartikan dukungan sosial sebagai tersedianya hubungan yang di dalamnya terkandung isi pemberian bantuan. Dukungan sosial merupakan suatu hal yang khusus (sesuatu yang diberikan, dilakukan atau dikatakan) yang dapat diberikan seseorang pada orang lain (Taylor, Sylvester & Botschner, 1998). Adanya "hal" khusus ini akan membawa seseorang untuk percaya bahwa dia dihargai, dicintai dan merasa diakui sebagai anggota jaringan komunikasi (Kelly, 1994). Adanya dukungan sosial merupakan sumber penting untuk menghadapi tekanan dalam domain kehidupan yang berbeda (Parasuraman *et al.*, 1992:344), baik yang berasal dari atasan, rekan kerja maupun keluarga. Beberapa peneliti mengemukakan bahwa dukungan sosial akan secara langsung membantu mengurangi tingkat ketegangan yang dialami dari bidang yang berbeda. Misalnya dukungan dari pasangan ditemukan berhubungan dengan kepuasan kerja (Rudd & Mc.Kenry, dalam Parasuraman *et al.*, 1992). Dukungan yang berasal dari lingkungan pekerjaan (rekan kerja/*supervisor*) dan dukungan dari pasangan mempunyai efek moderasi pada kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga (Parasuraman *et al.*, 1992). Konsisten dengan hal tersebut, dukungan dari tempat kerja dan keluarga diperkirakan memoderasi pada kepuasan kerja dan kepuasan keluarga.

Kerja yang maksimal sangat dituntut mengingat perkembangan ekonomi nasional dewasa ini yang menunjukkan arah yang semakin menyatu dengan ekonomi regional dan internasional yang dapat menunjang sekaligus dapat berdampak kurang menguntungkan. Sementara itu perkembangan ekonomi serentak bergerak cepat dengan tantangan yang makin kompleks. Juga berlaku untuk industri perbankan, dikatakan bahwa bank merupakan salah satu sentral kegiatan perekonomian negara. Sehingga personal yang ada di dalamnya

dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan jam kerja yang sangat tinggi, lebih dari 48 jam/minggu.

Memahami aktivitas pekerjaan mereka, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap tekanan pekerjaan, kepuasan yang dirasakan karyawan serta dukungan-dukungan yang mereka harapkan dapat meringankan mereka. Penelitian ini menitikberatkan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik karyawan sebagai salah satu bagian usaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh sebab itulah, dalam penelitian ini peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Keluarga Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator: Studi Pada Karyawan Industri Perbankan di Surakarta”**

## **B. PERUMUSAN MASALAH.**

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga?
2. Apakah dukungan sosial (dukungan dari tempat kerja dan keluarga) akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga.
2. Menguji pengaruh dukungan sosial (dukungan dari tempat kerja dan dukungan dari keluarga) sebagai variabel pemoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga.



#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Jika tujuan dalam penelitian ini tercapai maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perbankan

Mampu memberikan informasi tambahan tentang pengaruh *stressor* yang mengancam karyawan bank dan pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, serta kontribusi dukungan sosial sebagai variabel pemoderat. Sehingga dapat mengidentifikasi *stressor* secara tepat sehingga diperoleh berbagai strategi dan program untuk mengelola stres dalam organisasi secara produktif dan konstruktif.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan dan menerapkan ilmu yang telah dimiliki ini dalam praktek manajemen perusahaan secara nyata.

3. Pihak Lain

Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah literatur mengenai stres kerja, akibat-akibatnya yang mengancam pekerja dan pengaruh variabel pemoderat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

##### **1. TEKANAN PEKERJAAN**

###### **a. PENGERTIAN TEKANAN PEKERJAAN**

Ada beberapa definisi stres kerja yang dikemukakan para ahli, tetapi pada dasarnya definisi-definisi tersebut mengandung pengertian yang sama. Stres itu sendiri menurut kamus mempunyai arti *pressure* atau apabila diartikan ke dalam bahasa Indonesia berarti tekanan.

Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan

berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Tekanan pekerjaan merupakan suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu merasa dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting (Schuler, 1980). Tekanan pekerjaan merupakan respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku bagi para partisipan organisasi (Luthans, 1995). Tekanan pekerjaan dapat berupa beban kerja yang terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas (kerancuan peran) dalam menyelesaikan dan kurangnya otonomi dalam melaksanakan pekerjaan (Frone *et al.*, 1992, 1994). Beban pekerjaan yang terlalu berat ini dapat dilihat melalui pekerjaan yang dihadapi dan harus dikerjakan oleh pekerja sehari-hari yaitu terlalu banyak pekerjaan (*overload*), merasa memiliki banyak tanggung jawab yang terlalu besar atas pekerjaan orang lain, merasa bekerja sangat keras baik secara fisik maupun mental, merasa tertekan untuk mengikuti cara-cara baru dalam pekerjaan, mempunyai tanggung jawab yang penting dan strategis dan pengambilan keputusan yang salah dapat berakibat kerugian besar bagi organisasi tersebut, pekerjaan yang membutuhkan waktu lama dalam penyelesaiannya.

Tekanan pekerjaan lebih merupakan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan tekanan-tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar *deadline*. Tekanan pekerjaan

dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal (Luthans, 1995).

Tekanan pekerjaan dari lingkungan pekerjaan akan berpengaruh pada kinerja seseorang. Seorang karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan, cenderung menampilkan cara yang tidak baik yang dapat menurunkan produktivitas kerja (Erni, 1995). Turunnya semangat kerja, absen, dan tidak ada kepuasan pekerjaan, merupakan hal yang menunjukkan adanya tekanan pekerjaan yang dialami oleh individu di tempat kerjanya.

#### b. FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES

Beberapa faktor lingkungan yang dapat menimbulkan tekanan pekerjaan adalah :

1. Lingkungan psikososial dalam organisasi, meliputi tugas, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, promosi dan kesempatan untuk mengembangkan inisiatif yang terbatas (Howarth & Gillham, 1982).
2. Karakteristik lingkungan kerja seperti kebisingan, kesepian yang sangat, panas atau dingin yang berlebihan, penerangan kerja yang kurang, tempat kerja yang lembab dsb (Howarth & Gillham, 1982).
3. Karakteristik peran seperti beban pekerjaan yang berat, ketidakjelasan peran pekerjaan, campur tangan atasan dalam hal kewenangan (Frone *et al.*, 1994).

4. Karakteristik tugas misalnya beban kerja dan target produksi yang tinggi dan pekerjaan yang repetitif (Howarth & Gillham, 1982).

Pengaruh status perkawinan terhadap keterlibatan kerja adalah adanya kemungkinan orang yang sudah menikah dengan tanggung jawab keluarga lebih rendah tingkat keterlibatan kerjanya dibanding yang belum menikah. Sebaliknya, karena tekanan pekerjaan dalam bekerja seseorang menjadi serius pada pekerjaannya (Rabinowitz & Hall, 1977).

## **B. KEPUASAN PEKERJAAN**

Kepuasan pekerjaan merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Kepuasan pekerjaan juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang menyenangkan atau hasil sisi emosional positif dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Locke dalam Yassin, 1999:7). Istilah kepuasan pekerjaan merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. Secara komprehensif Locke mendefinisikan kepuasan pekerjaan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam arti pengalaman kerjanya (Luthans, 1995; Robbins, 1996). Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan pekerjaan yang tinggi. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, mengindikasikan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya (Robbins, 1996).

Faktor-faktor yang penting bagi kepuasan kerja dapat dilihat dari tiga segi. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan faktor emosional, yang tidak dapat dilihat, tapi hanya dapat diperkirakan. *Kedua*, kalau hasil pekerjaan telah memenuhi atau melampaui apa yang diharapkan, misalnya kalau seseorang telah bekerja keras, tapi menerima imbalan lebih sedikit, mungkin yang bersangkutan akan bersifat kurang menyenangkan (negatif) bagi teman sekerjanya, atasan, juga pekerjaannya. Kebalikannya, kalau diperlakukan baik dan dibayar dengan baik, maka sifatnya akan positif. *Ketiga*, kepuasan kerja merupakan beberapa sikap yang berhubungan dengan pekerjaan.

Smith *et al.*, (dalam Maryani, 2001:368-369) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi kerja yang mempengaruhi respon afektif seseorang terhadap pekerjaan yaitu :

#### 1. Bayaran

Bayaran merupakan sejumlah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan yang diterima orang lain dalam posisi sama.

Tingkat upah merupakan faktor multi dimensi yang signifikan tetapi kompleks dalam kepuasan kerja (Judge, 1993). Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi (pekerjaan) seseorang dalam organisasi tempat kerjanya. Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada

tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan pekerjaan. Perlu diketahui bahwa upah yang besar bukanlah merupakan kunci kepuasan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan (Lowler III dalam Yassin 1999:9). Ini terbukti banyak orang yang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan (misal, dekat dengan keluarganya), karakteristik pekerjaan yang kurang menuntut atau pekerjaan yang mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam hal melaksanakan pekerjaan dan waktu.

## 2. Kesempatan untuk promosi

Yakni kesempatan untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Kesempatan promosi tampaknya memiliki efek yang beragam terhadap kepuasan pekerjaan (Luthans, 1995). Hal ini lantaran promosi menggunakan sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan yang beragam (misal, promosi berdasarkan tingkat senioritas, atau promosi berdasarkan pada tingkat kinerja). Kebijakan promosi yang adil terhadap semua karyawan dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan mempunyai perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya (Witt & Nye, dalam Yassin 1999:10).

## 3. Atasan (*supervisor*)

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan dapat menimbulkan perasaan kepuasan kerja bagi karyawan. Demikian juga dengan iklim partisipatif yang diciptakan oleh

*supervisor* dapat memiliki pengaruh yang substansial terhadap kepuasan pekerja ketimbang melakukan partisipasi dalam suatu keputusan spesifik (Miller & Morge, 1986) karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya.

#### 4. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas-tugas rekan-rekan kerja lainnya. Sehingga dapat menimbulkan kepuasan pekerjaan bagi seorang karyawan, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan pekerjaan. Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung, dapat merupakan sumber kepuasan bagi pegawai secara individual. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan. Demikian juga perilaku atasan dapat merupakan faktor penentuan kepuasan pekerjaan. Oleh karena itu kelompok kerja dapat merupakan sumber dukungan, kesenangan, nasehat dan bantuan bagi pekerja secara individual kerja (Luthans, 1995; Robbins, 1996).

#### 5. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar, memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan yang menarik. Seperti yang diungkap Luthans, bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan pekerjaan dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yang diungkap oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, kerja yang tidak



membosankan dan pekerjaan yang memberikan status (Jane, 1986). Kemudian Robbins, mengungkapkan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karyawan umumnya akan merasa senang dan puas pada kondisi pekerjaan yang beban tantangannya sedang (Katzel *et al.*, dalam Yassin, 1999: 9).

Lowler III dalam Yassin 1999:9) berpendapat bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara segala sesuatu yang diterima seseorang dari pekerjaannya dan segala sesuatu yang diterima secara aktual. Kepuasan kerja dipandang sebagai suatu variabel intervensi antara karakteristik lingkungan dan pribadi terhadap komitmen organisasional (Lum *et al.*, 1998). Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan pekerjaan menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasional secara keseluruhan, namun tidak secara individu (Ostroff, 1992). Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Iffaldino & Muchinsky (1985) menyatakan, tidak terdapat kaitan antara kepuasan kerja dan kinerja, karena masih terdapat banyak faktor yang terkait. Selain itu kepuasan kerja juga akan terkait dengan seberapa jauh mereka menganggap pekerjaan itu penting atau tidak.

### **C. KEPUASAN KELUARGA**

Tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh imbalan dan melakukan sosialisasi. Namun, bagi individu yang telah berkeluarga

memperoleh imbalan dan melakukan sosialisasi belumlah cukup. Ada satu hal yang membuat mereka akan merasa mendapatkan tantangan dalam bekerja agar prestasinya selalu meningkat yaitu kepuasan keluarga.

Hubungan keluarga yang dapat memicu kepuasan keluarga muncul karena adanya keutuhan keluarga. Keutuhan keluarga terbentuk dari adanya keluarga inti yang selanjutnya akan membentuk tiga hubungan sosial yang khusus, yaitu pertama antara orang tua dan anak, kedua antara anak dan saudara kandung, ketiga antara suami dan istri (Brody & Pillegrini dalam Rini 1998:16).

Kepuasan keluarga merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap kehidupan keluarganya. Kepuasan keluarga merupakan suatu bentuk kepuasan individu yang berkaitan dengan masalah keluarga seperti peran orang tua yang dihargai oleh istri/suami dan anaknya, adanya kedekatan dengan keluarga, masalah di dalam keluarga tidak membuat stres dll (Higgins & Duxburry, 1992). Sedangkan Frone *et al.*, (1994) mendefinisikan kepuasan keluarga sebagai suatu reaksi emosional yang menyenangkan yang berasal dari penilaian peran seseorang sebagai orang tua, suami atau istri. Kebahagiaan perkawinan dan kebahagiaan keluarga merupakan ukuran utama yang dinilai dalam menentukan kualitas kepuasan keluarga.

Tercapainya kepuasan keluarga tidak terlepas dari peran antara suami atau istri (Muhari dalam Rini 1998:16). Kualitas hubungan yang diharapkan terjadi antara suami-istri, berupa terjalinnya hubungan kerjasama yang baik dan terdapat saling pengertian antara satu dengan yang lainnya. Komunikasi fungsional di antara suami-istri, dapat memecahkan persoalan yang

menyangkut kehidupan berkeluarga, sehingga didapatkan kesepakatan yang merupakan dasar berpijak bagi kebijaksanaan penyelenggaraan kelangsungan kehidupan keluarga atau kepuasan kerja (Soelistyorini, 1992). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan keluarga adalah keterlibatan keluarga, tekanan keluarga dan konflik pekerjaan keluarga (Frone *et al.*, 1994). Kebahagiaan perkawinan dan kebahagiaan keluarga merupakan ukuran utama yang dinilai dalam menentukan kualitas kepuasan keluarga.

Kepuasan keluarga akan senantiasa didamba oleh semua keluarga, karena dengan terciptanya suasana keluarga yang harmonis maka individu dapat melakukan pekerjaan dengan tenang (Novita, 1996).

Kondisi empiris sikap individu dalam mengelola hubungan karier-keluarga (Sander, *et al.* dalam Widiastuti, 1998:115):

1. Orientasi keluarga (*family focus*).

Orientasi keluarga ini menjelaskan adanya salah satu individu dalam pasangan suami-istri yang merelakan untuk memfokuskan pada urusan keluarga dan merawat anak. Orientasi pada keluarga dari salah satu pasangan suami-istri secara empiris ditemukan kondisi adanya perilaku suami atau istri mengalah tanpa syarat (dengan pernyataan "*I defer*") atau seorang mengalah (dengan pernyataan "*someone defer*"). Kondisi pertama mempunyai *sense* yang proaktif dari salah satu pasangan suami-istri, sedang kedua merupakan hasil kesepakatan dari pasangan suami-istri atas pembagian tugas dalam hubungan kerja-keluarga.

2. Seimbang (*balance*).

Seimbang ini menjelaskan adanya pembagian tugas yang sama berkaitan dengan kehidupan keluarga dan orientasi pendidikan pengembangan dari pasangan suami-istri.

3. Orientasi karier (*career focus*).

Orientasi karier memberikan perhatian lebih pada pekerjaan, dibandingkan pada hubungan yang lebih mendalam antar anggota keluarga.

4. Dominasi (*dominance*).

Dominasi ini menjelaskan adanya kecenderungan kepemilikan pekerjaan dan pengambilan keputusan dalam keluarga ada pada salah satu pasangan suami-istri.

5. Dukungan pasangan (*spousal support*).

Dukungan pasangan menjelaskan adanya dukungan salah satu pasangan suami-istri kepada pasangannya walaupun dalam kondisi secara ekstrem tidak setuju.

6. Independensi (*independence*).

Independensi ini menjelaskan adanya kebebasan dari masing-masing pasangan suami-istri untuk bersosialisasi dengan luar keluarga, untuk mengambil hiburan dan liburan dari salah satu pasangan suami-istri.

#### **D. DUKUNGAN SOSIAL**

Menurut Robbins (2001:567) terdapat 5 variabel pemoderat yang relevan yang berhubungan dengan penelitian stres, yaitu persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, *locus of control*, dan *hardiness* (daya tahan, ketabahan hati).

Dukungan sosial merupakan suatu hal yang khusus (sesuatu yang diberikan, dilakukan atau dikatakan) yang dapat diberikan seseorang pada orang lain (Taylor *et al.*, 1998). “Hal” yang khusus ini bisa berupa bantuan instrumental, informasional, emosional maupun penghargaan (House dalam Parasuraman *et al.*, 1992). Adanya “hal” khusus ini akan membawa seseorang untuk percaya bahwa dia dihargai, dicintai dan merasa diakui sebagai anggota jaringan komunikasi (Kelly, 1994). Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai tersedianya hubungan yang di dalamnya terkandung isi pemberitahuan bantuan (Leavy dalam Ganster, 1986). Dukungan sosial mengacu pada adanya orang lain dimana kita bisa bersandar yaitu orang

yang peduli, menghargai dan mencintai kita (Sarason *et al.*, 1983). Ketika dukungan sosial tinggi, orang akan merasa ada orang lain pada siapa mereka bisa bersandar setiap saat mereka membutuhkan dukungan.

Menurut Sarason *et al.*, (1983) dukungan sosial memiliki dua elemen dasar yaitu persepsi adanya dukungan dari orang lain saat membutuhkan dukungan dan level kepuasan atas dukungan yang diberikan. Kedua faktor ini bisa bervariasi, tergantung kepribadian seseorang.

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). Behniss *et al.*, dalam Rini (2000:22) 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.

Di lingkungan keluarga dukungan sosial dapat dilihat dari perubahan keadaan dan situasi yang akan mempengaruhi sistem dukungan internal, keadaan peralihan (pindah, cerai), perubahan situasi (kematian pasangan, perdebatan anggota), sikap atau perilaku atau karakteristik tertentu (kemarahan atau kemampuan sosial yang kurang). Hal-hal tersebut merupakan keadaan dimana individu merasa sangat membutuhkan dukungan individu lain untuk membantu mengatasi keadaan tersebut (Etzion, 1984).

Sebagai suatu proses, dukungan sosial merupakan dimensi penting dalam suatu hubungan interpersonal yang dapat memberi keuntungan dalam mengatasi problem psikologik. Dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan, gangguan umum, dan simptom-simptom gangguan pada tubuh bagi orang yang mengalami stres pada pekerjaan.

Menurut teori Bowlby (Sarason *et al.*, 1982) ketika dukungan sosial sudah muncul dalam kehidupan awal, anak-anak akan percaya diri. Belajar untuk mendukung sesama dan kecil kemungkinan untuk terserang penyakit yang berhubungan dengan psikis dalam kehidupan selanjutnya. Tersedianya dukungan sosial akan menguatkan kemampuan seseorang untuk mengatasi rasa frustrasi dan memecahkan tantangan. Dalam penelitian La Rocco *et al.*, dalam Kaufman & Beehr (1986) menemukan bahwa komunikasi yang suportif antar tenaga kerja bisa menyakinkan tenaga kerja yang mengalami stres bahwa situasi yang dihadapi tidak seburuk yang mereka takuti atau bahwa situasi yang dihadapi memang sulit.

Cohen & Wills (1985) menyatakan ada 4 bentuk dukungan yang bisa diberikan oleh lingkungan yang diharapkan bisa mengurangi dampak yang bisa ditimbulkan oleh stres :

1. Dukungan penghargaan

Dukungan ini membiarkan individu tahu bahwa dia bernilai dan berharga serta diterima tanpa melihat masalah yang dihadapinya ataupun kekurangannya pemberian dukungan ini bisa memberikan kontribusi positif pada rasa percaya diri dan perasaan bahwa ia diterima.

2. Dukungan informasional

Dukungan ini bisa membantu individu dalam mendefinisikan, memahami dan mengatasi hal-hal yang bersifat problematis, dengan cara memberi informasi yang mungkin diperlukan individu mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mengatasi *stressor* yang dihadapinya.

3. Dukungan persahabatan

Dukungan ini bisa mengurangi stres dengan memenuhi kebutuhan afiliasi dan kontak individu dengan orang lain, atau dengan mengalihkan perhatiannya dari kekhawatiran tentang suatu permasalahan. Caranya bisa dengan aktivitas bersama yang menyenangkan dan bersifat rekreasional.

4. Dukungan instrumental

Dukungan ini diberikan melalui penyediaan peralatan atau perlengkapan yang dibutuhkan untuk melawan stres.

Sumber-sumber dukungan sosial:

1. Sumber dukungan sosial yang ada di tempat kerja.

Penyelia dan rekan kerja merupakan posisi optimal untuk memberikan dukungan karena pemahaman mereka pada *stressor* yang ada di tempat kerja (Ray & Miller, 1994).

Sayangnya, kemampuan sumber-sumber dukungan yang ada di tempat kerja untuk berhubungan dengan masalah stres kerja dan keluarga kurang jelas. Namun, ada kemungkinan rekan kerja dan penyelia bisa memecahkan stres kerja dan keluarga dengan berbagi informasi, memberikan saran dan membantu tenaga kerja sehingga ia tidak kesepian (Ray & Miller, 1994).

2. Sumber-sumber dukungan sosial yang ada di luar tempat kerja.

Sumber-sumber dukungan sosial yang ada di luar tempat kerja yang paling utama adalah dari anggota keluarga. Dalam lingkungan keluarga, dukungan sosial yang sangat diharapkan oleh suami atau istri yang bekerja adalah dukungan sosial dari pasangannya. Dukungan dari suami dapat berupa sikap-sikap penuh pengertian yang ditunjukkan dalam bentuk kerja sama yang positif dengan ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak-anak, serta memberikan dukungan moral dan emosional terhadap karir atau pekerjaan istrinya (Rini, 2002). Sementara itu dukungan dari istri dapat ditunjukkan dengan pemberian dukungan moral dan emosional terhadap karir atau pekerjaan suaminya. Suami dan istri juga diharapkan untuk saling memahami dan saling mendukung satu dengan yang lainnya, sehingga anggota keluarga

mempunyai kesempatan unik untuk memberikan dukungan emosional maupun instrumental pada tenaga kerja di luar lingkungan kerja.

## **E. KERANGKA TEORITIS**

Dari tinjauan pustaka di atas, maka bisa digambarkan rerangka penelitian seperti terlihat pada gambar 1 yang dapat dijelaskan sebagai berikut; bahwa variabel tekanan pekerjaan, akan berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga. Artinya, jika tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan tinggi maka kepuasan kerja dan kepuasan keluarga yang dicapai akan rendah, begitu juga sebaliknya jika tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan rendah maka kepuasan kerja dan kepuasan keluarga yang dicapai akan tinggi. Variabel dukungan sosial baik yang berasal dari keluarga atau lingkungan kerja akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga.

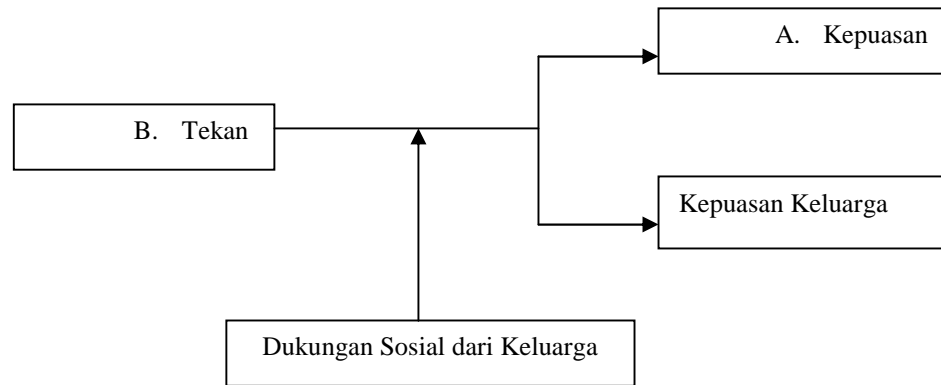
Sehingga variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Variabel Independen : Tekanan Pekerjaan
- Variabel Dependen : Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga
- Variabel Moderator : Dukungan sosial (keluarga dan kerja)

Dukungan Sosial dari Tempat Kerja  
( Rekan kerja dan Atasan )







Gambar 2.1

Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator

## F. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang hendak diteliti. Perumusan hipotesis dilakukan berdasar pada literatur yang telah ada. Di sini akan diuraikan tentang hubungan tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja dan kepuasan keluarga dengan pengaruh dukungan sosial (baik dari tempat kerja maupun keluarga) sebagai variabel pemoderat antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja dan kepuasan keluarga yang didukung dengan bukti-bukti empiris yang didapat untuk perumusan hipotesis.

1. Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga.

Penelitian yang dilakukan Brief, Schuler & Van Sell dalam Parasuraman *et al.*, (1992) menyatakan adanya konflik peran, ambiguitas peran dan beban yang terlalu berlebihan menunjukkan penyebab stres yang kronis dalam domain kerja yang mengakibatkan ketidakpuasan dalam kerja, begitupula penelitian yang dilakukan Ivancevich & Matteson (1980). Kebanyakan penelitian hanya menginteraksikan satu domain saja, misal pengaruh

tekanan kerja terhadap kepuasan kerja ataupun tekanan keluarga terhadap kepuasan keluarga, sebagaimana yang dilakukan Larson, Wilson (1994)). Namun penelitian yang dilakukan Gutek *et al.*, (1988) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kerja dan kepuasan keluarga. Begitu pula yang dihasilkan Parasuraman *et al.*, (1992) bahwa, adanya satu tekanan dalam satu domain dapat mempengaruhi domain yang lain. Juga penelitian yang dilakukan Frone & Cooper (1994) yang membuktikan adanya pengaruh negatif antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis

H<sub>1</sub> = Tekanan pekerjaan akan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>2</sub> = Tekanan pekerjaan akan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan keluarga.

## 2. Hubungan Dukungan Sosial, Tekanan Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga.

Peneliti stres telah menekankan pentingnya dukungan sosial sebagai sumber dalam mengurangi stres dalam domain kehidupan yang berbeda (Beehr, 1985; Gore, 1987; Greenhaus and Parasuraman, 1986; House, 1981; Kessler et al., 1985). Dukungan dapat berasal dari tempat kerja dan dari nonkerja terutama dalam bentuk dukungan emosi atau dukungan instrumental. Meski dukungan sosial dari tempat kerja merupakan sumber yang penting dalam menghadapi stres daripada dukungan nonkerja (Beehr, 1995), sumber nonkerja juga memainkan peran (Kahn & Byosiere, 1991;

LaRocco, House & French, 1980). Dukungan dari nonkerja yang paling menyolok adalah dukungan dari keluarga. Anggota keluarga mempunyai kesempatan unik untuk memberikan dukungan emosional dan instrumental (G. Caplan, 1976). Kaufmann and Beehr (1989) menyatakan dukungan emosional dari keluarga mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kejenuhan dan depresi yang sering dinamakan reaksi tekanan.

Dukungan diduga memainkan dua peran nyata dalam proses stres. Pertama, dukungan sosial mempunyai pengaruh langsung dalam indikasi stres dan *well-being*. Bertugas mengurangi tekanan dan penyebab stres lainnya dari domain yang berbeda. Sebagai contoh, dukungan suami/istri mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja (Rudd McKenry, 1986) dan fungsi perkawinan (Suchet dan Barling, 1986). Kedua, dukungan sosial mungkin menyangga atau memoderasi hubungan stres dengan indikator *well-being*. Pengaruh moderasi dari dukungan pasangan dalam mengurangi pengaruh dari konflik antarperan (Suchet dan Barling, 1986).

La Rocco, House and French (1980) menemukan dukungan dengan sumber yang berbeda mempunyai pengaruh yang berbeda dengan variabel yang juga berbeda. Dalam konteks stres kerja dan keluarga, dua sumber dukungan yang menonjol adalah dukungan sosial dari tempat kerja (misal dari supervisor dan rekan kerja) dan dukungan sosial dari pasangan dan keluarga (Ganster, Fusilier and Mayes, 1986). Dukungan yang diterima biasanya berujud informasional, emosional, harapan dan instrumental (House, 1981). Konsisten dengan model stres dan penelitian sebelumnya,

dukungan dari tempat kerja dan keluarga diduga mempunyai pengaruh moderator dalam tiga indikator *well-being* yakni kepuasan kerja, kepuasan keluarga dan tekanan hidup. Lebih lanjut, penelitian sebelumnya (Billings and Moos, 1982; Rudd and McKenry, 1986; Sekaran, 1985; Vanfossen, 1981) menyatakan bahwa dukungan yang diterima dalam satu domain (misal keluarga) mungkin akan meningkatkan *well-being* dalam domain yang lain (misal kerja).

Penelitian yang dilakukan oleh Rini (2000) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga (sebagai pengaruh langsung), dan hasil ini tidak mendukung penelitian Parasuraman *et al.*, (1992). Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis bahwa dukungan sosial akan memoderasi hubungan antara tekanan keluarga terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga.

H<sub>3a</sub> = Dukungan sosial dari lingkungan kerja akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja.

H<sub>3b</sub> = Dukungan sosial dari keluarga akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja.

H<sub>4a</sub> = Dukungan sosial dari lingkungan kerja akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga.

H<sub>4b</sub> = Dukungan sosial dari keluarga akan memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. RUANG LINGKUP PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Industri perbankan cabang Surakarta. Bank-bank yang dituju adalah bank pemerintah dan swasta yang banyak tersebar di Surakarta. Pada bab ini akan diuraikan proses pengumpulan data serta instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel.

#### **B. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING**

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan orang, gejala, kejadian atau sesuatu yang akan diselidiki dan akan dikenakan generalisasi kesimpulan yang berlaku bagi sampel (Sekaran, 2000:266). Jadi populasi adalah keseluruhan kumpulan orang, gejala, kejadian atau sesuatu yang digunakan sebagai bahan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pemoderat dukungan sosial pada pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga karyawan bank.

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto & Subagyo, 1996:15). Syarat utama dalam pemilihan sampel suatu populasi

adalah bahwa sampel harus menjadi cermin dari populasi, sampel harus mewakili populasi, dan sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil (*miniature population*).

Sebelum menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti harus mengenal pemikiran tentang penentuan besarnya sampel. Pemikiran yang salah menyatakan bahwa sampel penelitian harus besar, kalau tidak sampel dianggap tidak representatif. Demikian juga yang 10 % atau lebih besar dari proporsinya. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti berpedoman pada beberapa pemikiran :

1. Besaran sampel yang tepat adalah tergantung pada ciri-ciri populasi dan tujuan penelitian itu. Bila populasi penelitian beraneka ragam atau heterogen, maka jumlah sampel yang diambil semakin besar. Secara umum tidak ada batasan tentang jumlah sampel yang baik. Tapi para ahli menyebutkan 30 responden adalah jumlah minimum dapat digunakan. Tapi banyak juga peneliti menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, yaitu minimal 100 responden (Malo & Trisnoningtias dalam Kuswanti, 2000).
2. Dalam menentukan besarnya sampel penelitian, pendapat Roscoe (1975) yang dikutip Sekaran (1992) 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 *multivariate* (termasuk analisa *multi regresi*) ukuran sampel seharusnya beberapa kali (lebih baik 10 kali atau lebih) jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Jadi penelitian yang menggunakan 1 variabel independen, 2 variabel dependen dan variabel moderator, maka jumlah minimal sampel yang digunakan adalah 50 responden.
3. Berdasar pertimbangan estimasi kemungkinan maksimal, jumlah sampel sebesar 50 sudah dapat memberikan hasil yang valid, tapi jumlah sampel sekecil ini tidak direkomendasikan dan ukuran sampel minimal yang tepat dalam penelitian adalah minimal 100 responden (Hair *et al.*, 1992).

Memperhatikan beberapa pendapat para ahli di atas dan program persamaan struktural yang digunakan dalam analisis, maka jumlah responden yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah 101 responden.

Sampling merupakan metode atau teknik yang dipergunakan untuk mengambil sampel. Dan sampel yang diambil adalah karyawan pria dan wanita di lingkungan industri perbankan di Surakarta dengan kriteria yang sudah ditetapkan yaitu: 1). sudah menikah, 2). mempunyai pasangan yang juga bekerja (*dual career couples*) dan 3). mempunyai anak (Frone, Russel dan Cooper, 1994). Pertimbangan memakai sampel karyawan dari industri perbankan adalah dikarenakan mereka mempunyai tuntutan pekerjaan (*work demand*) yang tinggi dan bekerja lebih dari 48 jam perminggu (*full time*). *Respon rate* yang diharapkan dari hasil penyebaran kuesioner adalah 40 % atau 15 kali jumlah variabel untuk tujuan generalizabilitas (Hair *et al.*, 1998).

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan bank yang dijadikan sampel sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Responden diminta menjawab daftar pertanyaan dan selang satu minggu hasil jawaban responden diambil peneliti. Apabila dalam jangka waktu satu minggu kuesioner belum diisi oleh responden, peneliti memberi interval waktu selama satu bulan dari waktu penyebaran.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *nonprobability sampling* berupa *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian, dimana peneliti memilih anggota sampel berdasarkan kriteria tertentu.

Menurut Cooper & Schindler (2001:189-192) teknik *nonprobability sampling* dapat dilakukan karena keterbatasan waktu dan meminimalkan biaya. Selain itu, metode ini dapat dilakukan jika total populasi tidak cukup tersedia untuk melakukan penelitian pada beberapa kasus tertentu. Metode *purposive sampling* juga bagus diterapkan jika menghadapi populasi yang bias. Sedangkan menurut Singarimbun *et al.*, (1995:159) teknik *nonprobability sampling* dapat dilakukan jika sifat-sifat yang dimiliki populasi tidak homogen, hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya bias.

## **C. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL**

### **1. Definisi operasional**

#### **a. Variabel kontrol**

Variabel kontrol adalah variabel bebas (prediktor) yang efeknya terhadap variabel kriteria dikontrolkan oleh peneliti dengan cara



menjadikan pengaruhnya netral. Arti netral di sini adalah sebelum variabel-variabel prediktor utama dimasukkan dalam analisis, variabel kontrol harus diuji dahulu pengaruhnya sehingga ketika variabel prediktor utama dimasukkan dalam pengujian, peneliti dapat mengetahui perubahan tingkat pengaruhnya terhadap variabel kriteria.

Variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga, namun di luar model yang diteliti adalah faktor-faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah anak, usia perkawinan, lama bekerja, level organisasi dan penghasilan.

b. Variabel independen

Variabel independen yang digunakan adalah tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan mengukur sejauh mana seseorang mengalami tekanan dalam bidang pekerjaan baik berupa tekanan karena pekerjaan itu sendiri, kurangnya otonomi dan ketidakjelasan peran. Terdiri dari 20 butir pertanyaan yang terdiri dari tekanan pekerjaan 8 butir pertanyaan, kurangnya otonomi 6 butir pertanyaan dan ketidakjelasan peran 6 butir pertanyaan. Masing-masing pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 point dimana skor 1 menunjukkan tidak pernah mendapatkan tekanan pekerjaan, memiliki otonomi dan tidak merasa terjadi ketidakjelasan peran. Sedangkan skor 5 mengindikasikan merasa menghadapi tekanan pekerjaan, tidak mendapat otonomi kerja dan selalu

mengalami ketidakjelasan peran. Tekanan pekerjaan diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Frone *et al.*, (1994).

c. Variabel dependen

1. Kepuasan kerja

Diukur dengan 5 butir pertanyaan, kemudian dengan menggunakan skala 5 point, responden diminta untuk mengindikasikan tingkat sejauhmana mereka merasakan emosi mereka ketika memikirkan pengalaman kerja sehari-hari. Dimana point 1 menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sangat rendah, begitupun untuk point 5 berarti kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi. Kepuasan kerja menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Lindolhm (2000).

2. Kepuasan keluarga

Mengukur kekuatan reaksi emosional terhadap pengalaman sebagai pasangan dengan 6 butir pertanyaan dan kekuatan reaksi emosional terhadap pengalaman sebagai orangtua dengan 6 butir pertanyaan. Masing-masing pertanyaan diukur menggunakan skala 4 point. Di mana skor 1 menunjukkan sama sekali tidak memperoleh kepuasan baik sebagai pasangan atau sebagai orang tua, dan skor 4 menunjukkan sangat memperoleh kepuasan baik sebagai pasangan atau sebagai orang tua. Kepuasan keluarga diukur dengan menggunakan 12 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Kandel *et al.*, dalam Frone *et al.*, (1994).

d. Variabel moderator

Variabel moderator (variabel yang mempengaruhi hubungan yang sudah ada) yang digunakan adalah dukungan sosial, baik dukungan itu berasal dari tempat kerja maupun dari keluarga.

Pertanyaan dukungan sosial terdiri dari 4 aspek yaitu: perhatian emosional, penghargaan, informasi, instrumental. Dukungan sosial dari lingkungan kerja yaitu atasan dan rekan kerja terdiri dari 12 pertanyaan. Sedangkan dukungan sosial dari keluarga terdiri dari 6 butir pertanyaan. Masing-masing pertanyaan diukur dengan skala Likert 4 point, di mana skor 4 menunjukkan sangat setuju dan memperoleh dukungan baik dari lingkungan kerja maupun dari keluarga. Sedangkan skor 1 menunjukkan tidak memperoleh dukungan baik yang berasal dari lingkungan kerja atau keluarga. Dukungan sosial diukur berdasar konsep yang dikemukakan oleh House dalam Dunkel-Schetter (1987).

## **D. SUMBER DATA**

### 1. Jenis Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang kita perlukan dalam penelitian. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang kita sebar dan diisi oleh responden.

Data ini yang nantinya akan dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan untuk melengkapi data primer dalam menyusun laporan penelitian. Data ini sifatnya sebagai pelengkap data primer.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, yaitu :

1. Jurnal: artikel yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal yang telah diterbitkan.
2. Sumber lain: peneliti juga menggunakan sumber lain berupa buku, maupun skripsi juga tesis.

## **E. METODE PENGUMPULAN DATA**

1. Metode Kuesioner

Kuesioner dapat diartikan sebagai suatu metode pengumpulan data yang merupakan respon tertulis dari responden terhadap sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan dasar pertimbangan bahwa: responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan responden kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, interpretasi

responden tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tipe pilihan dengan pertimbangan bahwa kuesioner tipe pilihan ini pada umumnya lebih menarik responden dibandingkan dengan kuesioner tipe lainnya. Pertimbangan lainnya adalah sehubungan dengan kesibukan responden yang akan diteliti sehingga peneliti berusaha memberikan kemudahan dengan tidak menyita banyak waktu responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Kuesioner dibagikan kepada responden secara langsung, kemudian diberi rentang waktu sampai 1 minggu untuk mengingatkan responden agar bersedia untuk mengembalikan kuesioner yang telah diisi.

## 2. Metode Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk memperoleh landasan teori yang digunakan untuk menentukan variabel-variabel yang diukur dan menganalisis hasil pengolahan data penelitian. Metode ini dilakukan dengan membaca literatur-literatur yang ada yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## **F. METODE ANALISIS DATA**

### 1. Uji Validitas

Digunakan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep (konstruk) yang seharusnya diukur (Sekaran, 2000:207). Instrumen yang mempunyai tingkat validitas tinggi mengarahkan bahwa hasil penelitian

mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan kejadian yang sebenarnya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur semakin tepat pengukuran mengenai sasaran (Masri Singarimbun & Sofian Effendi, 1989:137). Uji validitas dilakukan dengan memakai *Analisis Factor* dan dilihat dari skor *factor Loadings*nya.

2.

## Reliabilitas

Reliabilitas pengukuran menunjukkan tingkat kebebasan pengukuran dari bias atau kesalahan (Sekaran, 2001:204). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama (Masri Singarimbun & Sofian Effendi, 1989:137).

Kriteria reliabel tidaknya item pertanyaan dengan menggunakan konsep Sekaran (Sekaran, 1992:287). Nilai alpha 0,8-1,0 dikategorikan reliabilitasnya baik, nilai 0,6-0,79 reliabilitasnya diterima, nilai alpha kurang dari 0,6 berarti reliabilitasnya kurang baik. Untuk perhitungannya peneliti memakai program statistik *SPSS.11,0* dengan melihat nilai alphanya.

Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat variabel kontrol dan variabel moderator digunakan uji *Hierarchical Regression*. *Hierarchical Regression* adalah analisis regresi yang dilakukan berkali-kali dengan komposisi variabel yang berbeda, mungkin ditambah atau dikurangi. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat pengaruhnya dalam setiap langkah pengujian. Pengujian ini dilakukan karena dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel

independen (tekanan pekerjaan), variabel moderator (dukungan sosial), dan variabel dependen (kepuasan kerja dan kepuasan keluarga).

Prosedur dari regresi ini adalah sebagai berikut :

- Variabel kontrol (jika ada) dimasukkan ke dalam pengujian.
- Variabel kontrol (jika ada) dan variabel utama dimasukkan ke dalam pengujian, dilihat perubahan koefisien determinasinya, nilai t dan nilai F.
- Variabel kontrol (jika ada), variabel utama dan variabel interaksi (variabel moderator) dimasukkan ke dalam pengujian, dilihat perubahan koefisien determinasinya, nilai t dan nilai F.

Untuk mengetahui apakah hipotesis didukung atau tidak, dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , hipotesis didukung. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ , berarti hipotesis ditolak. Untuk mengetahui efek moderasi dukungan sosial, dibandingkan nilai  $R^2$  kedua regresi yang telah dilakukan.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### ***GAMBARAN UMUM RESPONDEN***

Dalam penelitian ini dibagikan 207 kuesioner bagi karyawan di industri perbankan Surakarta. Dari jumlah tersebut diperoleh pengembalian kuesioner sebanyak 117 buah (*respon rate* 56,52 %). Dan dari kuesioner yang kembali tersebut terdapat 16 buah yang rusak, sehingga jumlah kuesioner yang dapat digunakan adalah sebesar 101 buah.

Sejumlah 101 sampel data yang terkumpul tersebut telah memenuhi aturan umum ukuran sampel minimum yang disyaratkan dalam penggunaan analisis faktor. Hair *et al.*, (1998:111) mengemukakan bahwa syarat analisis faktor adalah minimal lebih dari 10 kali jumlah variabel penelitian (dalam penelitian ini terdapat 5 variabel, sehingga dari 5 variabel x 15 didapat isyarat minimumnya adalah 75 ). Ini juga sesuai dengan pendapat Santoso (2002:94) yang menentukan batas minimum sampel untuk analisis faktor sebanyak lebih dari 10 kali jumlah variabel.



## B. KOMPOSISI RESPONDEN

Responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan dalam lingkungan industri perbankan di Surakarta di berbagai level organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dimana responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang memenuhi kriteria, yakni: (1) telah menikah, (2) mempunyai pasangan yang juga bekerja, dan (3) telah mempunyai anak. Pengambilan data dilakukan dengan metode *survey*, yaitu dengan memberikan kuesioner secara langsung dan dikoordinasikan dengan bagian khusus, misalnya bagian personalia atau bagian umum dan perlengkapan dari bank yang bersangkutan. Gambaran umum tentang responden diperoleh dari data diri yang terdapat dalam kuesioner pada bagian identitas responden. Gambaran umumnya meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, usia perkawinan, jumlah anak, usia anak terkecil, level organisasi, lama bekerja, dan penghasilan tiap bulan. Gambaran umum responden dapat dilihat di tabel IV.1 berikut ini.

### a. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1

#### DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN

#### BERDASAR JENIS KELAMIN

VARIABEL	KARAKTERISTIK	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis kelamin	Pria	49 orang	48,5%
	Wanita	52 orang	51,5%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang dipakai untuk responden berimbang jumlahnya antara pria dan wanita, untuk pria sebanyak 49 orang (48,5 %) sedang untuk wanita sebanyak 52 orang (51,5 %). Hal ini justru menghindari kebiasaan data karena penelitian tidak lebih berpihak pada salah satu gender.

### **b. Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel IV.2**

#### *DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN*

#### *BERDASAR USIA KARYAWAN*

<b>VARIABEL</b>	<b>KARAKTERISTIK</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
Usia	25-29 tahun	13 orang	12,9%
	30-34 tahun	34 orang	33,7%
	35-39 tahun	27 orang	26,7%
	40-44 tahun	11 orang	10,9%
	45-49 tahun	7 orang	6,9%
	50-54 tahun	6 orang	5,9%
	> 50 tahun	3 orang	3%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Untuk usia, usia karyawan yang bekerja di bank yang berkisar 25-29 tahun sebanyak 13 orang (12,9 %), jumlah terbanyak berkisar pada usia 30-34 tahun yakni sebanyak 34 orang (33,7 %), sedang yang berusia 35-39 tahun sebanyak 27 orang (26,7 %). Untuk yang berusia 40-44 tahun sebanyak 11 orang (10,9 %), untuk yang berusia 45-49 tahun sebanyak 7 orang (6,9 %), dan untuk yang

berkisar 50-54 tahun sebanyak 6 orang (5,9 %), sedangkan untuk yang berusia >50 tahun sebanyak 3 orang (3 %).

### c. Deskripsi Responden Berdasar Tingkat Pendidikan

Sedang untuk tingkat pendidikan, dapat dilihat di Tabel IV.3 di bawah ini, sebanyak 2 orang (2 %) merupakan lulusan SMP, 21 orang (20,8 %) merupakan lulusan SMA, 23 orang (22,8 %) merupakan lulusan D3, tingkat pendidikan kebanyakan karyawan merupakan S1 yakni sebanyak 53 orang (52,5 %), untuk S2 sebanyak 2 orang (2 %).

Tabel IV.3

#### DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN BERDASAR TINGKAT PENDIDIKAN

VARIABEL	KARAKTERISTIK	JUMLAH	PERSENTASE
Tingkat pendidikan	SMP	2 orang	2%
	SMA	21 orang	20,8%
	D3	23 orang	22,8%
	S1	53 orang	52,5%
	S2	2 orang	2%
	S3	-	0%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

### e. Komposisi Responden Berdasarkan Usia Perkawinan

Tabel IV.4

#### DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN BERDASAR USIA PERKAWINAN

VARIABEL	KARAKTERISTIK	JUMLAH	PERSENTASE
Usia perkawinan	1-5 tahun	36 orang	35,6%
	6-10 tahun	25 orang	24,8%
	11-15 tahun	19 orang	18,8%
	16-20 tahun	9 orang	8,9%
	21-25 tahun	6 orang	5,9%

	26-30 tahun	5 orang	5%
	> 30 tahun	1 orang	1%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Untuk usia perkawinan, karena kebanyakan karyawan masih berusia muda, maka usia perkawinan mereka juga masih sedikit. Untuk usia perkawinan 1-5 tahun sebanyak 36 orang (35,6 %), untuk usia perkawinan 6-10 tahun sebanyak 25 orang (24,8 %), untuk 11-15 tahun sebanyak 19 orang (18,8 %). Dan sebanyak 9 orang (8,9 %) mempunyai usia perkawinan 16-20 tahun, 6 orang (5,9 %) mempunyai usia perkawinan 21-25 tahun, 5 orang (5 %) mempunyai usia perkawinan 26-30 tahun, sedangkan untuk usia perkawinan >30 tahun sebanyak 1 orang (1 %).

#### f. Komposisi Responden Berdasarkan Jumlah Anak Terkecil Yang Dimiliki

Tabel IV.5

#### *DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN*

#### *BERDASAR JUMLAH ANAK YANG DIMILIKI KARYAWAN*

VARIABEL	KARAKTERISTIK	JUMLAH	PERSENTASE
Jumlah Anak	1	40 orang	39,6%
	2	37 orang	36,6%
	3	19 orang	18,8%
	4	4 orang	4%
	> 4	1 orang	1%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Panjang pendeknya usia perkawinan akan mempengaruhi jumlah anak yang mereka miliki, kebanyakan dari karyawan baru memiliki anak sebanyak 1 yakni sejumlah 40 karyawan (39,6 %), anak sebanyak 2 sejumlah 37 karyawan

(36,6 %), yang memiliki anak sebanyak 3 sejumlah 19 karyawan ( 18,8 %), sejumlah 4 karyawan memiliki anak sebanyak 4 orang, dan 1 karyawan (1 %) yang memiliki >4 orang anak.

**g. Komposisi Responden Berdasar Usia Anak Terkecil Yang Dimiliki**

**Tabel IV.6**

**DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN**

**BERDASAR USIA ANAK TERKECIL KARYAWAN**

<b>VARIABEL</b>	<b>KARAKTERISTIK</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
Usia anak terkecil	< 6 tahun	65 orang	64,4%
	6-18 tahun	20 orang	19,8%
	19-22 tahun	8 orang	7,9%
	>22 tahun	8 orang	8%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Panjangnya usia perkawinan juga akan mempengaruhi usia anak terkecil yang mereka miliki, sebagaimana dalam tabel IV.6. Perbedaan dalam usia anak terkecil yang dimiliki berdasar pada usia sekolah. Kebanyakan karyawan memiliki anak terkecil yang berusia < 6 tahun (usia pra SD) yakni sebanyak 65 orang (64,4 %), dan 20 karyawan (19,8 %) memiliki anak terkecil dengan usia 6-18 tahun (usia SD-SMU), sebanyak 8 karyawan (7,9 %) memiliki anak terkecil dengan usia 19-22 tahun (usia kuliah), dan 8 karyawan (8 %) memiliki anak terkecil berusia >22 tahun.

**g. Komposisi Responden Berdasarkan Level Organisasi**

**Tabel IV.7**

***DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN***

***BERDASAR LEVEL ORGANISASI***

<b>VARIABEL</b>	<b>KARAKTERISTIK</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
Level organisasi	Manajer puncak	1 orang	1%
	Manajer madya	6 orang	5,9%
	Manajer lini pertama	10 orang	9,9%
	Karyawan operasional	84 orang	83,2%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Level organisasi karyawan bervariasi, dari yang manajer puncak sampai karyawan operasional. Kebanyakan karyawan yang menjadi responden merupakan karyawan operasional, yakni sebanyak 84 orang (83,2 %), untuk manajer lini pertama sebanyak 10 orang (9,9%), manajer madya sebanyak 6 orang (5,9 %) sedang untuk manajer puncak hanya 1 orang (1 %).

**h. Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel IV.8**

***DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN***

***BERDASAR LAMA BEKERJA***

<b>VARIABEL</b>	<b>KARAKTERISTIK</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
Lama bekerja	1-5 tahun	13 orang	12,9%
	6-10 tahun	42 orang	41,6%
	11-15 tahun	18 orang	17,8%
	16-20 tahun	12 orang	11,9%
	21-25 tahun	9 orang	8,9%
	> 25 tahun	7 orang	6,9%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Lama bekerja karyawanpun bervariasi, yang mempunyai lama kerja sekitar 1-5 tahun sebanyak 13 orang (12,9 %), lama bekerja yang terbanyak dari responden adalah 6-10 tahun yakni sebanyak 42 orang (41,6 %), sedangkan untuk 11-15 tahun sebanyak 18 orang (17,8 %), untuk 16-20 tahun sebanyak 12 orang (11,9 %), lama kerja yang sekitar 21-25 tahun sebanyak 9 orang (8,9 %) dan 7 untuk lama bekerja selama 26-30 tahun sebanyak 7 orang (6,9 %).

### **i. Komposisi Responden Berdasar Penghasilan**

**Tabel IV.9**

#### **DESKRIPSI RESPONDEN PENELITIAN**

##### **BERDASAR PENGHASILAN (Rupiah)**

<b>VARIABEL</b>	<b>KARAKTERISTIK</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
Penghasilan	< 1 juta rupiah	11 orang	10,9%
	1- kurang dari 2 juta rupiah	46 orang	45,5%
	2-kurang dari 3 juta rupiah	26 orang	25,7%
	3-kurang dari 4 juta rupiah	13 orang	12,9%
	> 4 juta rupiah	5 orang	5%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Penghasilan yang mereka peroleh untuk tiap bulannya juga bervariasi, gaji yang diterima oleh karyawan untuk tiap bulannya yang besarnya <1 juta sebanyak 11 orang (10,9 %), antara 1-kurang 2 juta sebanyak 46 orang (45,5 %), antara 2-kurang dari 3 juta sebanyak 26 orang (25,7 %), antara 3-kurang 4 juta sebanyak 13 orang (12,9 %) sedangkan untuk gaji yang diterima yang besarnya >4 juta diterima oleh 5 orang (5 %).

Semua faktor di atas akan digunakan sebagai variabel kontrol yang diprediksi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga.

### **Hasil Penyebaran Kuesioner Untuk Mengetahui Sikap dan Persepsi Karyawan**

a. Sikap Karyawan terhadap pengukuran Tekanan Pekerjaan

**Tabel IV.10**  
**Sikap Responden Terhadap Tekanan Pekerjaan**

Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Teker 1	STS	2	2.0
	TS	6	5.9
	N	41	40.6
	S	43	42.6
	SS	9	8.9
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Teker 2	STS	29	28.7
	TS	19	18.8
	N	36	34.7
	S	15	14.9
	SS	3	3.0
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Teker 3	STS	23	22.8
	TS	17	16.8
	N	33	32.7
	S	22	21.6
	SS	6	5.9
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Teker 4	STS	37	36.6
	TS	28	27.7
	N	29	28.7
	S	7	6.9
	SS	-	-
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Teker 5	STS	44	43.6
	TS	28	27.7
	N	20	19.8
	S	6	5.9
	SS	3	3.0
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Teker 6	STS	25	24.8
	TS	28	27.7
	N	31	30.7
	S	11	10.9
	SS	6	5.9
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Teker 7	STS	35	34.7
	TS	22	21.8
	N	30	29.7



	S	12	11.9
	SS	2	2.0
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 8	STS	1	1.0
	TS	15	14.9
	N	22	21.8
	S	42	41.6
	SS	21	20.8
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 9	STS	17	16.8
	TS	24	23.8
	N	31	30.7
	S	20	19.8
	SS	9	8.9
<b>Butir</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 10	STS	15	14.9
	TS	52	51.5
	N	25	24.8
	S	8	7.9
	SS	1	1.0
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 11	STS	26	25.7
	TS	20	19.8
	N	44	43.6
	S	11	10.9
	SS	-	-
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 12	STS	13	12.9
	TS	36	35.6
	N	34	33.7
	S	12	11.9
	SS	6	5.9
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 13	STS	6	5.9
	TS	38	37.6
	N	24	23.8
	S	16	15.8
	SS	17	16.8
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 14	STS	10	9.9
	TS	32	31.7
	N	25	24.8

	S	17	16.8
	SS	17	16.8
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 15	STS	30	29.7
	TS	33	32.7
	N	31	30.7
	S	7	6.9
	SS	-	-
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 16	STS	39	38.6
	TS	35	34.7
	N	21	20.8
	S	4	4.0
	SS	2	2.0
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 17	STS	29	28.7
	TS	47	46.5
	N	13	12.9
	S	9	8.9
	SS	3	3.0
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 18	STS	27	26.7
	TS	56	55.4
	N	11	10.9
	S	5	5.0
	SS	2	2.0
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 19	STS	8	7.9
	TS	50	49.5
	N	36	35.6
	S	5	5.0
	SS	2	2.0
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Teker 20	STS	18	17.8
	TS	53	52.5
	N	21	20.8
	S	9	8.9
	SS	-	-

Sumber: data yang diolah

- 1). Teker1 adalah pernyataan: **Mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 2 orang atau sebanyak 2,0 % dan P ada 6 orang atau sebanyak 5,9 %. Responden yang menjawab KK ada 41 orang atau sebanyak 40,6 % dan yang menjawab S ada 43 orang atau sebanyak 42,6 % dan yang menjawab SS ada 9 orang atau 8,9%.

- 2). Teker2 adalah pernyataan : **Merasa memikul tanggung jawab yang terlalu besar atas pekerjaan orang lain.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 29 orang atau sebanyak 28,7 % dan P ada 19 orang atau sebanyak 18,8 %. Responden yang menjawab KK ada 35 orang atau sebanyak 34,7 % dan yang menjawab S ada 15 orang atau sebanyak 14,9 % dan yang menjawab SS ada 3 orang atau 3.0 %.

- 3). Teker3 adalah pernyataan: **Merasa bekerja terlalu keras baik secara fisik atau mental.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 23 orang atau sebanyak 22,8 % dan P ada 17 orang atau sebanyak 16,8 %. Responden yang menjawab KK ada 33 orang atau sebanyak 32,7 % dan yang menjawab S ada 22 orang atau sebanyak 21.8 % dan yang menjawab SS ada 6 orang atau 5.9 %.

- 4). Teker4 adalah pernyataan: **Merasa tertekan untuk mengikuti cara baru dalam melakukan sesuatu.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 37 orang atau sebanyak 36,6 % dan P ada 28 orang atau 27,7 %. Responden yang

menjawab KK ada 29 orang atau sebanyak 28,7 % dan yang menjawab S ada 7 orang atau sebanyak 6,9 % dan tidak ada yang menjawab SS.

- 5). Teker5 adalah pernyataan: **Memutuskan atau mengerjakan sesuatu dimana mungkin kesalahan bisa merugikan orang lain atau diri sendiri.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 44 orang atau 43,6 % dan P ada 28 orang atau sebanyak 27,7 %. Responden yang menjawab KK ada 20 orang atau sebanyak 19,8 % dan yang menjawab S ada 6 orang atau sebanyak 5,9 % dan yang menjawab SS ada 3 orang atau 3,0 %.

- 6). Teker6 adalah pernyataan: **Merasa bekerja terlalu lama.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 25 orang atau 27,7 % dan P ada 28 orang atau sebanyak 27,7 %. Responden yang menjawab KK ada 31 orang atau sebanyak 30,7 % dan yang menjawab S ada 11 orang atau sebanyak 10,9 % dan yang menjawab SS ada 6 orang atau 5,9%.

- 7). Teker7 adalah pernyataan: **Terlalu sedikit bantuan atau peralatan yang cukup untuk melakukan tugas dengan baik.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 35 orang atau sebanyak 34,7 % dan P ada 22 orang atau sebanyak 21,8 %. Responden yang menjawab KK ada 30 orang atau sebanyak 29,7 % dan yang menjawab S ada 12 orang atau sebanyak 11,9 % dan yang menjawab SS ada 2 orang atau 2,0 %.

- 8). Teker8 adalah pernyataan: **Merasa mempunyai tanggungjawab yang penting.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 1 orang atau sebanyak 1,0 % dan P ada 15 orang atau sebanyak 14,9 %. Responden

yang menjawab KK ada 22 orang atau sebanyak 21,8 % dan yang menjawab S ada 42 orang atau sebanyak 41,6 % dan yang menjawab SS ada 21 orang atau 20,8 %.

- 9). Teker9 adalah pernyataan: **Merasa kurang mampu mempengaruhi keputusan atasan.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 17 orang atau 16,8 % dan P ada 24 orang atau sebanyak 23,8 %. Responden yang menjawab KK ada 31 orang atau sebanyak 30,7 % dan yang menjawab S ada 20 orang atau sebanyak 19,8 % dan yang menjawab SS ada 9 orang atau 8,9%.

- 10). Teker10 adalah pernyataan: **Dapat menggunakan inisiatif sendiri dalam melakukan sesuatu.**

Untuk point 10 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 15 orang atau sebanyak 14,9 % dan P ada 52 orang atau sebanyak 51,5 %. Responden yang menjawab KK ada 25 orang atau sebanyak 24,8 % dan yang menjawab S ada 8 orang atau sebanyak 7,9 % dan yang menjawab SS ada 1 orang atau 1.0%.

- 11). Teker11 adalah pernyataan: **Merasa atasan terlalu ketat dalam mengawasi.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 26 orang atau 25,7 % dan P ada 20 orang atau sebanyak 19,8 %. Responden yang menjawab KK ada 44 orang atau sebanyak 43,6 % dan yang menjawab S ada 11 orang atau sebanyak 10,9 % dan yang menjawab SS ada 11 orang atau 10.9 %.

- 12). Teker12 adalah pernyataan: **Diberi kebebasan untuk memutuskan sendiri dalam melakukan tugas yang disukai.**

Untuk point 12 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 13 orang atau 12,9 % dan P ada 36 orang atau sebanyak 35,6 %. Responden yang menjawab KK ada 34 orang atau sebanyak 33,7 % dan yang menjawab S ada 12 orang atau sebanyak 11,9 % dan yang menjawab SS ada 6 orang atau 5,9 %.

- 13). Teker13 adalah pernyataan: **Mempunyai kebebasan melakukan tugas yang disukai.**

Untuk point 13 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 6 orang atau 5,9 % dan P ada 38 orang atau sebanyak 37,6 %. Responden yang menjawab KK ada 24 orang atau sebanyak 23,8 % dan yang menjawab S ada 16 orang atau sebanyak 15,8 % dan yang menjawab SS ada 17 orang atau 16,8 %.

- 14). Teker14 adalah pernyataan: **Merasa didorong oleh atasan untuk berani membuat keputusan sendiri.**

Untuk point 14 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 10 orang atau sebanyak 9,9 % dan P ada 32 orang atau sebanyak 31,75 %. Responden yang menjawab KK ada 25 orang atau sebanyak 24,8 7 % dan yang menjawab S ada 17 orang atau sebanyak 16,8 % dan yang menjawab SS ada 17 orang atau 16,8 %.

15). Teker15 adalah pernyataan: **Tidak mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan oleh rekan-rekan anda dari anda.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 30 orang atau sebanyak 29,7 % dan P ada 33 orang atau sebanyak 32,7 %. Responden yang menjawab KK ada 31 orang atau sebanyak 30,7 % dan yang menjawab S ada 7 orang atau sebanyak 6,9 % dan yang menjawab SS ada 0 orang.

16).Teker16 adalah pernyataan: **Bingung mengenai apa yang seharusnya dilakukan dengan tepat.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 39 orang atau sebanyak 38,6 % dan P ada 35 orang atau sebanyak 34,7 %. Responden yang menjawab KK ada 21 orang atau sebanyak 20,8 % dan yang menjawab S ada 4 orang atau sebanyak 4,0 % dan yang menjawab SS ada 2 orang atau 2.0%.

17).Teker17 adalah pernyataan: **Terdapat kejelasan tujuan yang terencana dan objektif terhadap tugas anda.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 29 orang atau sebanyak 28,7 % dan P ada 47 orang atau sebanyak 46,5 %. Responden yang menjawab KK ada 13 orang atau sebanyak 12,9 % dan yang menjawab S ada 9 orang atau sebanyak 8,9 % dan yang menjawab SS ada 3 orang atau 3.0%.

18). Teker18 adalah pernyataan: **Cukup jelas mengetahui mengenai apa yang seharusnya dilakukan dengan tepat.**

Untuk point 18 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 27 orang atau 26,7 % dan P ada 56 orang atau sebanyak 55,4 %. Responden yang menjawab KK ada 11 orang atau sebanyak 10,9 % dan yang menjawab S ada 5 orang atau sebanyak 5,0 % dan yang menjawab SS ada 2 orang atau 2.0 %.

19). Teker19 adalah pernyataan: **Merasa mengetahui dengan pasti mengenai apa yang diharapkan oleh atasan/rekan anda terhadap anda.**

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa sebagian menyatakan yang TP ada 8 orang atau sebanyak 7,9 % dan P ada 50 orang atau sebanyak 49,5 %. Responden yang menjawab KK ada 36 orang atau sebanyak 35,6 % dan yang menjawab S ada 5 orang atau sebanyak 5 % dan yang menjawab SS ada 2 orang atau 2.0%.

20). Teker20 adalah pernyataan: **Mengetahui dengan pasti mengenai seberapa banyak atau seberapa sedikit wewenang yang dimiliki.**

Untuk point 20 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.10 terlihat bahwa responden yang menyatakan TP ada 18 orang atau sebanyak 17,8 % dan P ada 53 orang atau sebanyak 52,5 %. Responden yang menjawab KK ada 21 orang atau sebanyak 20,8 % dan yang menjawab S ada 9 orang atau sebanyak 8,9 % dan yang menjawab SS ada 0 orang.

**b. Sikap karyawan terhadap pengukuran Kepuasan Kerja**

**Tabel IV.11**  
**Sikap Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Keker 1	STS	0	0
	TS	7	6.9
	N	25	24.8
	S	48	47.5
	SS	21	20.8



Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Keker 2	STS	1	1.0
	TS	16	15.8
	N	28	27.7
	S	29	28.7
	SS	27	26.7
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Keker 3	STS	2	2.0
	TS	9	8.9
	N	22	21.8
	S	56	55.4
	SS	12	11.9
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Keker 4	STS	1	1.0
	TS	13	12.9
	N	43	42.6
	S	35	34.7
	SS	9	8.9
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
Keker 5	STS	1	1.0
	TS	12	11.9
	N	33	32.7
	S	28	27.7
	SS	27	26.7

Sumber: data yang diolah

- 1). Keker1 adalah pernyataan: **Secara umum saya sangat puas dengan pekerjaan saya.**

Dari tabel IV.11 terlihat bahwa responden yang menyatakan STS ada 7 orang atau sebanyak 6,9 % dan TS ada 25 orang atau sebanyak 24,8 %. Responden yang menjawab N ada 48 orang atau sebanyak 47,5 % dan yang menjawab S ada 21 orang atau sebanyak 20,8 % dan yang menjawab SS ada 21 orang atau sebanyak 20,8 %.

- 2). Keker2 adalah pernyataan: **Sering terlintas di benak saya untuk keluar dari pekerjaan ini.**

Untuk point 2 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.11 terlihat bahwa responden yang menyatakan STS ada 1 orang atau sebanyak 1 % dan TS ada 16 orang atau sebanyak 15,8 %. Responden yang menjawab N ada 28 orang atau sebanyak 27,7 % dan yang menjawab S ada 29 orang atau sebanyak 28,7 % dan yang menjawab SS ada 27 orang atau sebanyak 26,7 %.

- 3). Keker3 adalah pernyataan: **Bisa dikatakan saya cukup puas dengan apa yang saya lakukan dalam pekerjaan ini.**

Dari tabel IV.11 terlihat bahwa responden yang menyatakan STS ada 2 orang atau sebanyak 2 % dan TS ada 9 orang atau sebanyak 8,9 %. Responden yang menjawab N ada 22 orang atau sebanyak 21,8 % dan yang menjawab S ada 56 orang atau sebanyak 55,4 % dan yang menjawab SS ada 12 orang atau 11,9%.

- 4). Keker4 adalah pernyataan: **Pada umumnya merek yang bekerja dalam pekerjaan ini sangat puas dengan pekerjaannya.**

Dari tabel IV.11 terlihat bahwa responden yang menyatakan STS ada 1 orang atau sebanyak 1,0 % dan TS ada 13 orang atau sebanyak 12,9 %. Responden yang menjawab N ada 43 orang atau sebanyak 42,6 % dan yang menjawab S ada 35 orang atau sebanyak 34,7 % dan yang menjawab SS ada 9 orang atau sebanyak 8,9 %.

- 5). Keker5 adalah pernyataan: **Rasanya mereka yang bekerja di perusahaan ini seringkali berkeinginan untuk keluar.**

Untuk point 5 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.11 terlihat bahwa responden yang menyatakan STS ada 1 orang atau sebanyak 1 % dan TS ada 12 orang atau sebanyak 11,9 %. Responden yang menjawab N ada 33 orang atau sebanyak 32,7 % dan yang menjawab S ada 28 orang atau sebanyak 27,7 % dan yang menjawab SS ada 27 orang atau sebanyak 26,7 %.

**c. Sikap karyawan terhadap pengukuran Kepuasan Keluarga.**

**Tabel IV.12**

**Sikap Responden Terhadap Kepuasan Keluarga**

<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 1	Sgt	2	2.0
	Sdg	21	20.8
	Sdkt	43	42.6
	SS	35	34.7
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 2	Sgt	1	1.0
	Sdg	12	11.9
	Sdkt	59	58.4
	SS	29	28.7
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 3	Sgt	2	2.0
	Sdg	11	10.9
	Sdkt	26	25.7
	SS	62	61.4
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 4	Sgt	0	0
	Sdg	11	10.9
	Sdkt	49	48.5
	SS	41	40.6
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 5	Sgt	6	5.9
	Sdg	9	8.9
	Sdkt	25	24.8
	SS	60	59.4
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 6	Sgt	0	0
	Sdg	4	4.0

	Sdkt	48	47.5
	SS	49	48.5
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 7	Sgt	6	5.9
	Sdg	14	13.9
	Sdkt	41	40.6
	SS	40	39.6
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 8	Sgt	1	1.0
	Sdg	5	5.0
	Sdkt	63	62.4
	SS	32	31.7
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 9	Sgt	3	3.0
	Sdg	9	8.9
	Sdkt	25	24.8
	SS	64	63.4
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 10	Sgt	0	0
	Sdg	5	5.0
	Sdkt	53	52.5
	SS	43	42.6
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 11	Sgt	6	5.9
	Sdg	8	7.9
	Sdkt	20	19.8
	SS	67	66.3
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kekel 12	Sgt	2	2.0
	Sdg	4	4.0
	Sdkt	51	50.5
	SS	44	43.6

Sumber: data yang diolah

1). Kekel1 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan terganggu atau sedih.**

Untuk point 1 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 2 orang atau sebanyak 2,0 % dan Sdg ada 21 orang atau sebanyak 20,8 %. Responden

yang menjawab Sdkt ada 43 orang atau sebanyak 42,6 % dan yang menjawab TSS ada 35 orang atau sebanyak 34,7 %.

2). Kekel2 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan rileks atau santai.**

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 2 orang atau sebanyak 1,0 % dan Sdg ada 12 orang atau sebanyak 11,9 %. Responden yang menjawab Sdkt ada 59 orang atau sebanyak 58,4 % dan yang menjawab TSS ada 29 orang atau sebanyak 28,7 %.

3). Kekel3 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan frustrasi atau putus asa.**

Untuk point 3 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 2 orang atau sebanyak 2,0 % dan Sdg ada 11 orang atau sebanyak 10,9 %. Responden yang menjawab Sdkt ada 26 orang atau sebanyak 25,7 % dan yang menjawab TSS ada 62 orang atau sebanyak 61,4 %.

4). Kekel4 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan beruntung.**

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sdg ada 11 orang atau sebanyak 10,9 % dan Sdkt ada 49 orang atau sebanyak 48,5 %. Responden yang menjawab TSS ada 41 orang atau sebanyak 40,6 %.

5). Kekel5 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan tidak bahagia.**

Untuk point 5 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 6 orang atau sebanyak 5,9 % dan Sdg ada 9 orang atau sebanyak 8,9 %. Responden yang menjawab Sdkt ada 25 orang atau sebanyak 24,8 % dan yang menjawab TSS ada 60 orang atau sebanyak 59,4 %.

6). Kekel6 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan senang atau gembira.**

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sdg ada 4 orang atau sebanyak 4,0 % dan Sdkt ada 48 orang atau sebanyak 47,5 %. Responden yang menjawab TSS ada 49 orang atau sebanyak 48,5 %.

7). Kekel7 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan kacau atau marah.**

Untuk point 7 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 6 orang atau sebanyak 5,9 % dan Sdg ada 14 orang atau sebanyak 13,9 %. Responden yang menjawab Sdkt ada 41 orang atau sebanyak 40,6 % dan yang menjawab TSS ada 40 orang atau sebanyak 39,6 %.

8). Kekel8 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan rileks atau santai.**

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 1 orang atau sebanyak 1,0 % dan Sdg ada 5 orang atau sebanyak 5,0 %. Responden yang menjawab Sdkt ada 63 orang atau sebanyak 62,4 % dan yang menjawab TSS ada 32 orang atau sebanyak 31,7 %.

9). Kekel9 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan frustrasi atau putus asa.**

Untuk point 9 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 3 orang atau sebanyak 3,0 % dan Sdg ada 9 orang atau sebanyak 8,9 %. Responden yang menjawab Sdkt ada 25 orang atau sebanyak 24,8 % dan yang menjawab TSS ada 64 orang atau sebanyak 63,4 %.

10). Kekel10 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan beruntung.**

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sdg ada 5 orang atau sebanyak 5,0 % dan Sdkt ada 53 orang atau sebanyak 52,5 %. Responden yang menjawab TSS ada 43 orang atau sebanyak 42,6 %.

11). Kekel11 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan tidak bahagia**

Untuk point 11 ini dilakukan invers terhadap jawaban yang diperoleh.

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 6 orang atau sebanyak 5,9 % dan Sdg ada 8 orang atau sebanyak 7,9 %. Responden yang menjawab Sdkt ada 20 orang atau sebanyak 19,8 % dan yang menjawab TSS ada 67 orang atau sebanyak 66,3 %.

12). Kekel12 adalah pernyataan: **Mengalami perasaan senang atau gembira.**

Dari tabel IV.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan Sgt ada 2 orang atau sebanyak 2,0 % dan Sdg ada 4 orang atau sebanyak 4,0 %. Responden yang menjawab Sdkt ada 51 orang atau sebanyak 50,5 % dan yang menjawab TSS ada 44 orang atau sebanyak 43,6 %.

**d. Sikap karyawan terhadap pengukuran Dukungan Sosial**

**Tabel IV.13**

**Sikap Responden Terhadap Dukungan Sosial**

Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
DukSos 1	TS	5	5.0
	N	26	25.7
	S	46	45.5
	SS	24	23.8
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase
DukSos 2	TS	4	4.0
	N	17	16.8
	S	42	41.6
	SS	38	37.6
Item	Sikap	Frekuensi	Persentase

DukSos 3	TS	5	5.0
	N	24	23.8
	S	38	37.6
	SS	34	33.7
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 4	TS	3	3.0
	N	18	17.8
	S	54	53.5
	SS	26	25.7
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 5	TS	4	4.0
	N	22	21.8
	S	60	59.4
	SS	15	14.9
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 6	TS	7	6.9
	N	36	25.7
	S	45	52.5
	SS	13	14.9
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 7	TS	7	6.9
	N	26	25.7
	S	53	52.5
	SS	15	14.9
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 8	TS	4	4.0
	N	33	32.7
	S	5	50.5
	SS	13	12.9
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 9	TS	3	3.0
	N	25	24.8
	S	55	54.5
	SS	18	17.8
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 10	TS	3	3.0
	N	22	21.8
	S	60	59.4
	SS	16	15.8
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>



DukSos 11	TS	5	5.0
	N	34	33.7
	S	51	50.5
	SS	11	10.9
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 12	TS	8	7.9
	N	43	42.6
	S	43	42.6
	SS	7	6.9
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 13	TS	4	4.0
	N	10	9.9
	S	56	55.4
	SS	31	30.7
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 14	TS	7	6.9
	N	25	24.8
	S	48	47.5
	SS	21	20.8
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 15	TS	5	5.0
	N	36	35.6
	S	43	42.6
	SS	17	16.8
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 16	TS	1	1.0
	N	22	21.8
	S	54	53.5
	SS	24	23.8
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 17	TS	2	2.0
	N	19	19
	S	51	51
	SS	29	29
<b>Item</b>	<b>Sikap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
DukSos 18	TS	2	2.0
	N	10	9.9
	S	50	49.5
	SS	39	38.6

Sumber: data yang diolah

**Sikap karyawan terhadap dukungan sosial dari tempat kerja.**

- 1). DukSos1 adalah pernyataan: **Atasan saya bersedia menjelaskan secara terperinci tugas-tugas yang harus dilakukan.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 5 orang atau sebanyak 5,0 % dan N ada 26 orang atau sebanyak 25,7 %. Responden yang menjawab S ada 46 orang atau sebanyak 45,5 % dan yang menjawab SS ada 24 orang atau sebanyak 23,8 %.

- 2). DukSos2 adalah pernyataan: **Institusi saya menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang kelancaran tugas.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 4 orang atau sebanyak 4,0 % dan N ada 17 orang atau sebanyak 16,8 %. Responden yang menjawab S ada 42 orang atau sebanyak 41,6 % dan yang menjawab SS ada 38 orang atau sebanyak 37,6 %.

- 3). DukSos3 adalah pernyataan: **Atasan saya memberi kesempatan untuk mengikuti kursus guna meningkatkan kemampuan profesional saya.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 5 orang atau sebanyak 5,0 % dan N ada 24 orang atau sebanyak 23,8 %. Responden yang menjawab S ada 38 orang atau sebanyak 37,6 % dan yang menjawab SS ada 34 orang atau sebanyak 33,7 %.

- 4). DukSos4 adalah pernyataan: **Atasan saya akan menanyakan keadaan saya apabila saya baru saja sembuh dari sakit.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 3 orang atau sebanyak 3,0 % dan N ada 18 orang atau sebanyak 17,8 %. Responden yang menjawab S ada 54 orang atau sebanyak 53,5 % dan yang menjawab SS ada 26 orang atau sebanyak 25,7 %.

- 5). DukSos5 adalah pernyataan: **Teman saya berusaha mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang saya hadapi.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 4 orang atau sebanyak 4,0 % dan N ada 22 orang atau sebanyak 21,8 %. Responden yang menjawab S ada 60 orang atau sebanyak 59,4 % dan yang menjawab SS ada 15 orang atau sebanyak 14,9 %.

- 6). DukSos6 adalah pernyataan: **Teman saya bersedia membantu kegiatan yang dapat menambah kredit point guna kenaikan pangkat saya.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 7 orang atau sebanyak 6,9 % dan N ada 36 orang atau sebanyak 35,6 %. Responden yang menjawab S ada 45 orang atau sebanyak 44,6 % dan yang menjawab SS ada 13 orang atau sebanyak 12,9 %.

- 7). DukSos7 adalah pernyataan: **Teman saya sering memberitahu informasi yang saya butuhkan untuk menunjang profesi saya.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 7 orang atau sebanyak 6,9 % dan N ada 26 orang atau sebanyak 25,7 %. Responden yang menjawab S ada 53 orang atau sebanyak 52,5 % dan yang menjawab SS ada 15 orang atau sebanyak 14,9 %.

- 8). DukSos8 adalah pernyataan: **Teman saya sering memberi saran tentang metode yang tepat untuk melayani pelanggan.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 4 orang atau sebanyak 4,0 % dan N ada 33 orang atau sebanyak 32,7 %. Responden yang menjawab S ada 51 orang atau sebanyak 50,5 % dan yang menjawab SS ada 13 orang atau sebanyak 12,9 %.

- 9). DukSos9 adalah pernyataan: **Teman saya bersedia menegur jika ada yang kurang tepat dengan penampilan saya.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 3 orang atau sebanyak 3,0 % dan N ada 25 orang atau sebanyak 24,8 %. Responden yang menjawab S ada 55 orang atau sebanyak 54,5 % dan yang menjawab SS ada 18 orang atau sebanyak 17,8 %.

- 10). DukSos10 adalah pernyataan: **Teman saya memberikan dorongan jika saya merasa putus asa.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 3 orang atau sebanyak 3,0 % dan N ada 22 orang atau sebanyak 21,8 %. Responden yang menjawab S ada 60 orang atau sebanyak 59,4 % dan yang menjawab SS ada 16 orang atau sebanyak 15,8 %.

- 11). DukSos11 adalah pernyataan: **Dengan penuh kesabaran, teman saya mau mendengarkan keluhan saya baik masalah pekerjaan atau masalah pribadi.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 5 orang atau sebanyak 5,0 % dan N ada 34 orang atau sebanyak 33,7 %. Responden yang menjawab S ada 51 orang atau sebanyak 50,5 % dan yang menjawab SS ada 11 orang atau sebanyak 10,9 %.

12). DukSos12 adalah pernyataan: **Teman saya tidak segan-segan memuji keberhasilan saya.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 8 orang atau sebanyak 7,9 % dan N ada 43 orang atau sebanyak 42,6 %. Responden yang menjawab S ada 43 orang atau sebanyak 42,6 % dan yang menjawab SS ada 7 orang atau sebanyak 6,9 %.

**Sikap karyawan terhadap dukungan sosial dari keluarga.**

13). DukSos13 adalah pernyataan: **Setiap kali saya mengalami kesulitan, keluarga saya ikut merasakan dan memberi perhatian.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 4 orang atau sebanyak 4,0 % dan N ada 10 orang atau sebanyak 9,9 %. Responden yang menjawab S ada 56 orang atau sebanyak 55,4 % dan yang menjawab SS ada 31 orang atau sebanyak 30,7 %.

14). DukSos14 adalah pernyataan: **Bila saya menghadapi konflik dengan teman kerja atau atasan, saya mendapat petunjuk penyelesaian dari keluarga saya.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 7 orang atau sebanyak 6,9 % dan N ada 25 orang atau sebanyak 24,8 %. Responden yang menjawab S ada 48 orang atau sebanyak 47,5 % dan yang menjawab SS ada 21 orang atau sebanyak 20,8 %.

15). DukSos15 adalah pernyataan: **Bila hasil kerja baik, saya sering mendapat pujian dari keluarga saya.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 5 orang atau sebanyak 5,0 % dan N ada 36 orang atau sebanyak 35,6 %. Responden yang menjawab S ada 43 orang atau sebanyak 42,6 % dan yang menjawab SS ada 17 orang atau sebanyak 16,8 %.

16). DukSos16 adalah pernyataan: **Keluarga saya menghargai pendapat saya, baik mengenai pekerjaan atau hal lain.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 1 orang atau sebanyak 1,0 % dan N ada 22 orang atau sebanyak 21,8 %. Responden yang menjawab S ada 54 orang atau sebanyak 53,5 % dan yang menjawab SS ada 24 orang atau sebanyak 23,8 %.

17). DukSos17 adalah pernyataan: **Keluarga dengan penuh kesabaran mau mendengarkan keluhan-keluhan tentang pekerjaan saya.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 2 orang atau sebanyak 2,0 % dan N ada 19 orang atau sebanyak 18,8 %. Responden yang menjawab S ada 51 orang atau sebanyak 50,5 % dan yang menjawab SS ada 29 orang atau sebanyak 28,7 %.

18). DukSos18 adalah pernyataan: **Keluarga saya cukup memberikan dorongan dan semangat bila saya mengalami kegagalan, sehingga saya tidak putus asa.**

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa responden yang menyatakan TS ada 5 orang atau sebanyak 5,0 % dan N ada 26 orang atau sebanyak 25,7 %. Responden

yang menjawab S ada 46 orang atau sebanyak 45,5 % dan yang menjawab SS ada 24 orang atau sebanyak 23,8 %.

### C. ANALISIS KUALITATIF

Agar lebih mendukung analisis kuantitatif, maka peneliti mengadakan analisis kualitatif. Analisis ini berguna untuk menganalisis data, informasi dan keterangan yang berwujud angka-angka agar lebih mudah dipahami. Data, informasi dan keterangan yang berwujud angka ini biasanya berasal dari hasil kuesioner yang kita dapat, karena masih berbentuk kualitatif maka harus dikuantitatifkan dengan alternatif jawaban dengan skala Likert. Untuk variabel tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban dan masing-masing alternatif jawaban tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut :

Nilai 1,00-1,99 dengan kategori sangat rendah

Nilai 2,00-2,99 dengan kategori rendah

Nilai 3,00-3,99 dengan kategori sedang

Nilai 4,00-4,99 dengan kategori tinggi

Nilai 5,00 dengan kategori sangat tinggi

Untuk rata-rata masing-masing item pertanyaan dalam variabel tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel IV.14**  
**Rata-rata Tingkat Tekanan Pekerjaan**

Item	Rata-rata	Item	Rata-rata	Item	Rata-rata
Teker1	3.50	Teker8	3.66	Teker15	2.15
Teker2	2.45	Teker9	2.80	Teker16	1.96
Teker3	2.71	Teker10	2.29	Teker17	2.11
Teker4	2.06	Teker11	2.39	Teker18	2,00
Teker5	1.97	Teker12	2.62	Teker19	2.44
Teker6	2.46	Teker13	3.00	Teker20	2.21
Teker7	2.25	Teker14	2.99		
Mean Tekanan Pekerjaan					<b>2,50</b>

Sumber: data primer yang diolah.

Tabel di atas menunjukkan mean tekanan pekerjaan sebesar 2,5 berarti rata-rata tingkat tekanan pekerjaan yang dialami karyawan perbankan di Surakarta tergolong rendah karena terletak antara 2,00-2,99.

**Tabel.IV.15**  
**Rata-rat Tingkat Kepuasan Kerja**

<b>A. Item</b>	<b>Rata-rata</b>
<b>B. Keker1</b>	3,82
Keker2	3,62
<b>C. Keker3</b>	3,66
Keker4	3,37
Keker5	3,65
<b>Mean Kepuasan Kerja</b>	<b>3,8</b>

Sumber: data primer yang diolah.

Tabel di atas menunjukkan mean kepuasan kerja sebesar 3,8 yang berarti tingkat kepuasan kerja karyawan perbankan di Surakarta termasuk sedang, karena nilainya terletak antar 3,00-3,99.

Sedang untuk variabel kepuasan keluarga dan dukungan sosial menggunakan skala Likert dengan 4 alternatif jawaban. Masing-masing jawaban tersebut akan dikategorikan sebagai berikut :

1. Nilai 1,00-1,99 dikategorikan sangat rendah
2. Nilai 2,00-2,99 dikategorikan rendah
3. Nilai 3,00-3,99 dikategorikan tinggi
4. Nilai 4,00-4,99 dikategorikan sangat tinggi

Untuk rata-rata masing-masing item pertanyaan dalam variabel kepuasan keluarga dapat dilihat dalam tabel berikut ini :



**Tabel IV.16**  
**Rata-rata Tingkat Kepuasan Keluarga**

<b>Item</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Item</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Item</b>	<b>Rata-rata</b>
Kekel1	3,09	Kekel5	3,39	Kekel9	3,48
Kekel2	3,14	Kekel6	3,44	Kekel10	3,37
Kekel3	3,46	Kekel7	3,13	Kekel11	3,46
Kekel4	3,29	Kekel8	3,24	Kekel12	3,35
<b>Mean Kepuasan Keluarga</b>					<b>3,326</b>

Sumber: data primer yang diolah.

Dari tabel di atas dapat dilihat mean kepuasan keluarga adalah 3,326 yang berarti tingkat kepuasan keluarga karyawan dalam penelitian ini tinggi, karena berada dalam interval 3,00-3,99.

Untuk dukungan sosial yang diterima oleh karyawan dari tempat kerja didapat meannya sebesar 2,893. Ini berarti dukungan dari tempat kerja yang diterima karyawan perbankan dalam penelitian ini tergolong rendah, karena terletak di interval 2,00-2,99.

**Tabel IV.17**  
**Rata-rata Tingkat Dukungan Sosial dari Tempat Kerja**

<b>Item</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Item</b>	<b>Rata-rata</b>
Duksos1	2,88	Duksos7	2,85
Duksos2	3,12	Duksos8	2,63
Duksos3	2,88	Duksos9	2,75
Duksos4	3,12	Duksos10	2,72
Duksos5	3	Duksos11	2,87
Duksos6	3,02	Duksos12	2,88
<b>Mean Dukungan Sosial dari Tempat Kerja</b>			<b>2,893</b>

Sumber: data primer yang diolah.

**Tabel.IV.18**

### Rata-rata Tingkat Dukungan Sosial dari Keluarga

Item	Rata-rata
Duksos13	3,13
Duksos14	2,82
Duksos15	2,71
Duksos16	3
Duksos17	3,06
Duksos18	3,24
Mean Dukungan Sosial dari Keluarga	<b>2,995</b>

Sumber: data primer yang diolah.

Dari tabel di atas diketahui mean dukungan sosial yang diterima karyawan dari keluarga sebesar 2,995, ini berarti dukungan sosial yang diterima karyawan tergolong rendah, karena berada dalam interval 2,00-2,99.

## D. UJI VALIDITAS

Salah satu cara pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas yang mengindikasikan seberapa bagus instrumen tersebut mengukur konsep yang diharapkan untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner sudah sesuai dengan konsepnya? Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 1999:109).

Analisis faktor digunakan dalam penelitian untuk mengetahui validitas instrumen penelitian, yakni dengan melihat *factor loading*-nya. Menurut Hair *et al.*, (1998:112) ukuran minimal dari *factor loading* harus disesuaikan dengan ukuran sampel yang digunakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel IV.19 berikut :

**Tabel IV.19**  
**Ukuran Sampel dan *Factor Loading***

Ukuran Sampel yang dibutuhkan untuk Signifikan	<i>Factor Loading</i>
350	0,30
250	0,35
200	0,40
150	0,45
120	0,50
<b>100</b>	<b>0,55</b>
85	0,60
70	0,65
60	0,70
50	0,75

Sumber: Hair *et al.*, (1998: 112)

Dalam analisis faktor dinilai mana saja variabel yang dianggap layak untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya, ini dapat dinilai dari hasil angka *KMO and Bartlett's test of Sphericity* yang apabila angka tersebut telah di atas 0,5 dan signifikan jauh di bawah 0,05 ( $0,0001 < 0,05$ ) maka variabel dan sample yang ada dapat dianalisis lebih lanjut (Santoso: 2002:100). Juga nilai *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dalam *Anti Image Matrices* (bagian anti images correlations, diagonal ke bawah yang bertanda "a") masing-masing item pertanyaan, yakni lebih dari 0,05.

Untuk melihat skor *factor loading* masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dalam tabel *Rotated Component Matrix* (Santoso, 2002:100).

## 1. Analisis Faktor Tekanan Pekerjaan

**Tabel IV.20**  
**Hasil Uji Analisis Faktor Tekanan Kerja**

<i>Item</i>	<i>MSA</i>	<i>Faktor loadings</i>	<b>Keterangan</b>
Teker1	0,708	0,763	Valid
Teker2	0,682	0,553	Valid
Teker3	0,727	0,815	Valid
Teker4	0,872	-	<b>Tidak Valid</b>
Teker5	0,843	0,679	Valid
Teker6	0,799	0,696	Valid
Teker7	0,856	0,612	Valid
Teker8	0,680	-	<b>Tidak Valid</b>
Teker9	0,687	-	<b>Tidak Valid</b>
Teker10	0,692	-	<b>Tidak Valid</b>
Teker11	0,718	0,784	Valid
Teker12	0,603	0,843	Valid
Teker13	0,692	0,768	Valid
Teker14	0,549	0,663	Valid
Teker15	0,667	0,845	Valid
Teker16	0,731	0,731	Valid
Teker17	0,712	0,779	Valid
Teker18	0,736	0,824	Valid
Teker19	0,752	0,748	Valid
Teker20	0,777	0,728	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Variabel tekanan pekerjaan memiliki *KMO* sebesar 0,729 dengan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0,000 (lampiran 4a), besarnya *MSA* dari tiap item pertanyaan serta besarnya *factor loadings* terdapat dalam tabel IV.20 (lampiran 4a). Selain item pertanyaan no. 4, 8, 9, 10 item pertanyaan variabel tekanan pekerjaan memiliki *factor loading* >0,55 sehingga untuk analisis

selanjutnya variabel tekanan pekerjaan tidak mengikutsertakan item no. 4, 8, 9, 10. Setelah pengujian diulang maka didapat besarnya nilai *MSA* seluruh item di atas 0,5 sehingga variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

## 2. Analisis Faktor Kepuasan Kerja

**Tabel IV.21**  
**Hasil Uji Analisis Faktor Kepuasan Kerja**

<i>Item</i>	<i>MSA</i>	<i>Faktor loadings</i>	<b>Keterangan</b>
Keker1	0.736	0.711	Valid
Keker2	0.678	0.830	Valid
Keker3	0.660	0.851	Valid
Keker4	0.684	0.820	Valid
Keker5	0.635	0.888	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Dari lampiran 4b dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *KMO* sebesar 0,678 dengan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* 0,000 dan besarnya *MSA* masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dalam tabel IV.21 di atas. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan valid, dengan *MSA* di atas 0,5 dan *factor loadings* di atas 0,55. Sehingga variabel kepuasan kerja dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Variabel kepuasan keluarga memiliki nilai *KMO* sebesar 0,862 dengan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* 0,000 (lampiran 4c) dan besarnya *MSA* masing-masing item pertanyaan terdapat dalam tabel IV.22 Seperti halnya kepuasan kerja, dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan valid, dengan besar *MSA* di atas 0,5 dan *factor loadings* di atas 0,55. Sehingga variabel kepuasan keluarga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel IV.22**  
**Hasil Uji Analisis Faktor Kepuasan Keluarga**

<i>Item</i>	<i>MSA</i>	<i>Factor loadings</i>	<b>Keterangan</b>
Kekel1	0.898	0.700	Valid
Kekel2	0.821	0.626	Valid
Kekel3	0.869	0.792	Valid
Kekel4	0.858	0.641	Valid
Kekel5	0.856	0.798	Valid
Kekel6	0.861	0.806	Valid
Kekel7	0.889	0.785	Valid
Kekel8	0.846	0.672	Valid
Kekel9	0.908	0.789	Valid
Kekel10	0.845	0.718	Valid
Kekel11	0.870	0.783	Valid
Kekel12	0.782	0.757	Valid

Sumber: data primer yang diolah

**Tabel IV.23**  
**Hasil Uji Analisis Faktor**  
**Dukungan Sosial dari Tempat Kerja**

<i>Item</i>	<i>MSA</i>	<i>Factor loadings</i>	<b>Keterangan</b>
Ds1	0.925	0.680	Valid
Ds2	0.825	0.770	Valid
Ds3	0.796	0.781	Valid
Ds4	0.820	0.783	Valid
Ds5	0.871	0.636	Valid
Ds6	0.843	0.861	Valid
Ds7	0.870	0.836	Valid
Ds8	0.906	0.821	Valid
Ds9	0.846	-	<b>Tidak valid</b>
Ds10	0.865	0.591	Valid
Ds11	0.758	0.874	Valid
Ds12	0.823	0.739	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Untuk variabel dukungan sosial dari tempat kerja memiliki nilai *KMO* sebesar 0,850 dengan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* 0,000 (lampiran 4d) dan besarnya *MSA* tiap item pertanyaan terdapat dalam tabel IV.23. Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa item pertanyaan no.9 tidak valid karena memiliki skor *factor loading* 0,509 (<0,55), sedangkan untuk item pertanyaan lainnya valid. Untuk analisis selanjutnya variabel dukungan sosial dari tempat kerja tidak mengikutsertakan item no.9.

**Tabel IV.24**  
**Hasil Uji Analisis Faktor Dukungan Sosial dari Keluarga**

<i>Item</i>	<i>MSA</i>	<i>Factor Loadings</i>	<b>Keterangan</b>
Ds 13	0.880	0.785	Valid
Ds 14	0.846	0.796	Valid
Ds15	0.825	0.777	Valid
Ds16	0.877	0.787	Valid
Ds17	0.874	0.843	Valid
Ds18	0.823	0.764	Valid

Sumber: data primer yang diolah.

Variabel dukungan sosial dari keluarga memiliki nilai *KMO* sebesar 0,854 dengan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* 0,000 (lampiran 4e) dengan besarnya *MSA* masing-masing item pertanyaan terdapat dalam tabel IV.24. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan valid, dengan *MSA* di atas 0,5 dan skor *factor loadings* di atas 0,55. Sehingga variabel ini dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

## E. UJI RELIABILITAS

Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan dari alat pengukur untuk mengukur suatu gejala. Semakin tinggi suatu reliabilitas alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut mengukur suatu gejala. Reliabel atau tidaknya butir-butir pertanyaan dapat dilihat dari *Cronbach alpha*-nya. *Cronbach alpha* dipilih karena merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi yang cukup sempurna. Juga dijelaskan bahwa nilai *alpha* antara 0,8-1,0 dikategorikan reliabilitasnya baik, nilai 0,6-0,79 dikategorikan reliabilitasnya dapat diterima, dan jika *alpha*-nya kurang dari 0,6 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik (Sekaran, 2000:206).

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan *SPSS 11.00 for Windows* didapatkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel sebagai berikut.

**Tabel IV.25**  
**Ringkasan Hasil Perhitungan Reabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Tekanan Pekerjaan	0,7247	Dapat diterima
Kepuasan Kerja	0,7373	Dapat diterima
Kepuasan Keluarga	0,8842	Baik
DukSos1 (Kerja)	0,8734	Baik
DukSos2 (Keluarga)	0,8802	Baik

D. Sumber : data primer yang telah diolah

Dari hasil uji reliabilitas, variabel tekanan pekerjaan terlihat pada lampiran 5. Untuk tekanan pekerjaan koefisien *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai 0,7247 yang termasuk dalam kategori 0,6-0,79, menurut Sekaran (2000:206) reliabilitas variabel tersebut dapat diterima. Dari hasil uji reliabilitas variabel tekanan

pekerjaan didapatkan nilai 0,7247 yang berarti variabel tekanan pekerjaan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 72,47 % apabila pengukuran diulang.

Untuk variabel kepuasan pekerjaan, koefisien *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai 0,7373 yang berarti termasuk dalam kategori 0,6-0,79, dan menurut Sekaran (2000:206) reliabilitas variabel tersebut dapat diterima. Nilai 0,7373 tersebut berarti variabel kepuasan kerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 73,73 % apabila pengukuran diulang.

Sedang untuk variabel kepuasan keluarga, *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai 0,8842 yang berarti baik, karena termasuk dalam kategori 0,8-1,0 (Sekaran, 2000:206). Dari hasil uji reliabilitas variabel kepuasan keluarga didapatkan nilai 0,8842 yang berarti variabel kepuasan keluarga memiliki kemampuan konsistensi sebesar 88,42 % bila pengukuran dilakukan beberapa kali.

Untuk dukungan sosial, baik dari pihak keluarga maupun dari kerja, dari hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel dukungan sosial keluarga koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,8802 yang berarti termasuk dalam kategori 0,8-1,0 dan menurut Sekaran (2000:206) reliabilitas variabel tersebut baik. Dari hasil uji reliabilitas variabel dukungan sosial keluarga didapatkan nilai 0,8802 yang berarti variabel dukungan sosial keluarga memiliki kemampuan konsistensi sebesar 88,02 % apabila dilakukan pengukuran diulang. Sedang untuk variabel dukungan sosial kerja koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,8734 yang berarti termasuk dalam kategori 0,8-1,0 dan menurut Sekaran (2000:206) reliabilitas variabel tersebut baik. Dari hasil uji reliabilitas variabel dukungan sosial keluarga didapatkan nilai 0,8734 yang berarti variabel dukungan sosial kerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 87,34 % apabila dilakukan pengukuran diulang juga.



## F. KORELASI ANTAR VARIABEL

Hasil korelasi antar variabel dapat dilihat dalam tabel IV.22. Untuk faktor-faktor demografis, yang memiliki korelasi signifikansi pada level 0,01 adalah faktor usia dengan usia perkawinan (0,906\*\*); usia dengan jumlah anak (0,550\*\*); usia dengan usia anak terkecil (0,789\*\*); usia dengan lama bekerja (0,827\*\*); usia dengan penghasilan (0,0,319\*\*); jenis kelamin dengan level organisasi (0,332\*\*); jenis kelamin dengan penghasilan (0,317\*\*); pendidikan dengan penghasilan (0,268\*\*); usia perkawinan dengan jumlah anak (0,703\*\*); usia perkawinan dengan usia anak terkecil (0,808\*\*); usia perkawinan dengan lama bekerja(0,835\*\*); usia perkawinan dengan penghasilan (0,296\*\*); jumlah anak dengan usia anak terkecil (0,517\*\*); jumlah anak dengan lama bekerja (0,527\*\*); usia anak terkecil dengan level organisasi (0,256\*\*); usia anak terkecil dengan lama bekerja (0,722\*\*); usia anak terkecil dengan penghasilan (0,299\*\*); level organisasi dengan lama bekerja (0,292\*\*); level organisasi dengan penghasilan (0,522\*\*); lama bekerja dengan penghasilan (0,433\*\*).

Factor-faktor demografis yang berkorelasi dengan variabel penelitian dengan korelasi signifikansi pada level 0,01 adalah usia dengan kepuasan kerja (0,301\*\*); usia perkawinan dengan variable interact 1 (0,283\*\*); usia anak terkecil dengan kepuasan kerja (0,306\*\*); lama bekerja dengan variable interact 1 (0,309\*\*).

Sedangkan yang berkorelasi signifikan pada level 0,05 adalah pendidikan dengan jumlah anak (-0,244\*); usia perkawinan dengan level organisasi (0,229\*); jumlah anak dengan level organisasi (0,208\*).

Faktor-faktor demografis yang berkorelasi dengan variabel penelitian dengan korelasi signifikansi pada level 0,05 adalah usia dengan dukungan sosial dari tempat kerja (0,198\*); usia dengan variable interact 1 (0,225\*); jenis kelamin dengan tekanan pekerjaan (-0,215\*); usia perkawinan dengan kepuasan kerja (0,306\*); usia perkawinan dengan dukungan sosial dari tempat kerja (0,216\*); jumlah anak dengan variabel interact 1 (0,197\*); level organisasi dengan tekanan pekerjaan (0,206\*).

Beberapa variabel penelitian yang memiliki korelasi yang signifikan pada level 0,01 adalah tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja (-0,321\*); tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga (-0,418\*); tekanan pekerjaan dengan interact 2 (0,338\*); kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga (0,265\*\*); kepuasan kerja dengan dukungan sosial dari tempat kerja (0,425\*\*); kepuasan kerja dengan dukungan sosial dari keluarga (0,282\*\*); kepuasan kerja dengan variabel interact 1 (-0,504\*\*); kepuasan kerja dengan variabel interact 2 (-0,418\*\*); dukungan dari tempat kerja dengan dukungan sosial dari keluarga (0,415\*\*); dukungan sosial dari tempat kerja dengan variabel interact 1 (0,528\*\*); dukungan sosial dari keluarga dengan variabel interact 2 (0,388\*\*); variabel interact 1 dengan variabel interact 2 (0,781\*\*).

Sedangkan variabel yang berkorelasi signifikan pada level 0,05 adalah tekanan pekerjaan dengan variabel interact 1 (0,244\*); kepuasan keluarga dengan dukungan sosial dari keluarga (0,196\*); dukungan sosial dari tempat kerja dengan variabel interact 2 (0,253\*).

**Correlations**

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia Perkawinan	Jumlah Anak	Usia Anak Terkecil	Level Organisasi	Lama Bekerja	Penghasilan	Tekanan Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kepuasan Keluarga	Dukur Sosia
a	Pearson Correlation	1	-.111	-.167	.906**	.550**	.789**	.167	.827**	.319**	.046	.301**	.044	
	Sig. (2-tailed)		.267	.096	.000	.000	.000	.096	.000	.001	.651	.002	.666	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
is Kelamin	Pearson Correlation	-.111	1	.190	-.100	-.150	-.047	.332**	-.003	.317**	-.215*	-.093	.012	
	Sig. (2-tailed)	.267		.057	.318	.135	.638	.001	.973	.001	.031	.357	.908	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
didikan	Pearson Correlation	-.167	.190	1	-.184	-.244*	-.169	.075	-.123	.268**	.004	.004	.063	
	Sig. (2-tailed)	.096	.057		.066	.014	.091	.455	.221	.007	.967	.965	.530	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
a Perkawinan	Pearson Correlation	.906**	-.100	-.184	1	.703**	.808**	.229*	.835**	.296**	.081	.237*	.027	
	Sig. (2-tailed)	.000	.318	.066		.000	.000	.021	.000	.003	.418	.017	.790	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
lah Anak	Pearson Correlation	.550**	-.150	-.244*	.703**	1	.517**	.208*	.527**	.147	.080	.126	.079	
	Sig. (2-tailed)	.000	.135	.014	.000		.000	.037	.000	.144	.424	.208	.430	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
a Anak Terkecil	Pearson Correlation	.789**	-.047	-.169	.808**	.517**	1	.256**	.722**	.299**	-.036	.306**	.120	
	Sig. (2-tailed)	.000	.638	.091	.000	.000		.010	.000	.002	.721	.002	.233	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
el Organisasi	Pearson Correlation	.167	.332**	.075	.229*	.208*	.256**	1	.292**	.522**	-.206*	-.012	.101	
	Sig. (2-tailed)	.096	.001	.455	.021	.037	.010		.003	.000	.038	.903	.315	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
a Bekerja	Pearson Correlation	.827**	-.003	-.123	.835**	.527**	.722**	.292**	1	.433**	.058	.144	-.008	
	Sig. (2-tailed)	.000	.973	.221	.000	.000	.003	.003		.000	.565	.152	.937	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
ghasilan	Pearson Correlation	.319**	.317**	.268**	.296**	.147	.299**	.522**	.433**	1	-.102	.063	.144	
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.007	.003	.144	.002	.000	.000		.310	.531	.151	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
anan Pekerjaan	Pearson Correlation	.046	-.215*	.004	.081	.080	-.036	-.206*	.058	-.102	1	-.321**	-.418**	
	Sig. (2-tailed)	.651	.031	.967	.418	.424	.721	.038	.565	.310		.001	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
uasan Kerja	Pearson Correlation	.301**	-.093	.004	.237*	.126	.306**	-.012	.144	.063	-.321**	1	.265**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.357	.965	.017	.208	.002	.903	.152	.531	.001		.007	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
uasan Keluarga	Pearson Correlation	.044	.012	.063	.027	.079	.120	.101	-.008	.144	-.418**	.265**	1	
	Sig. (2-tailed)	.666	.908	.530	.790	.430	.233	.315	.937	.151	.000	.007		
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
ungan Sosial 1	Pearson Correlation	.198*	.012	.042	.216*	.146	.181	.073	.130	.030	-.043	.425**	-.015	
	Sig. (2-tailed)	.047	.904	.680	.030	.145	.071	.465	.196	.765	.666	.000	.878	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
ungan Sosial 2	Pearson Correlation	-.111	.025	.096	-.111	-.159	-.011	-.097	-.132	-.127	.044	.282**	.196*	
	Sig. (2-tailed)	.271	.804	.340	.271	.112	.912	.334	.190	.207	.665	.004	.050	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
ract1: Tekel*DS1	Pearson Correlation	.225*	.074	.123	.283**	.197*	.194	.122	.309**	.031	.244*	-.014	-.504**	
	Sig. (2-tailed)	.024	.462	.222	.004	.048	.052	.225	.002	.757	.014	.891	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	
ract2: Tekel*DS2	Pearson Correlation	.058	.081	.175	.107	.041	.104	.021	.184	-.068	.338**	-.101	-.418**	
	Sig. (2-tailed)	.565	.421	.080	.287	.684	.299	.837	.065	.501	.001	.315	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	

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

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

## G. ANALISIS REGRESI HIERARKI

Analisis data untuk pengujian keenam hipotesis yang ada dilakukan dengan uji regresi hierarki. Hasil analisis ini menjadi dasar apakah hipotesis yang dikemukakan di muka akan didukung atau tidak didukung. Penjelasan lebih rinci mengenai hasil analisis untuk tiap-tiap hipotesis adalah sebagai berikut :

- *Analisis Regresi Hierarkis Kepuasan Kerja*

**Tabel IV.27**

**Hasil Regresi Hierarkis Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator**

Model	Variabel	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	F	Sig. F Change
1	Faktor-faktor Demografis	0,169	0,169	2,055	0,042
2	Tekanan Pekerjaan	0,283	0,114	3,545	0,000
3	DukSosial dari Tempat Kerja	0,394	0,112	5,266	0,000
4	DukSosial dari Keluarga	0,359	0,076	4,528	0,000

Sumber : data primer yang telah diolah

**Tabel IV. 28**

**Uji Partial Faktor-faktor Demografis, Tekanan Pekerjaan dan Dukungan Sosial dari Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Model 1		Model 2		Model 3	
	Nilai t	Sig	Nilai t	Sig	Nilai t	Sig
Usia	2,276	0,025	2,308	0,023	2,144	0,035
Jenis kelamin	-0,406	0,686	-1,079	0,284	-1,133	0,260
Pendidikan	0,691	0,491	0,895	0,373	0,605	0,547
Usia kawin	-1,047	0,298	-1,002	0,319	-1,133	0,193

Jumlah anak	0,210	0,834	0,416	0,679	0,396	0,693
Usia anak terkecil	1,863	0,066	1,600	0,113	1,722	0,089
Level organisasi	-0,194	0,847	-0,783	0,436	-1,061	0,292
Lama kerja	-1,762	0,81	-1,465	0,147	-1,327	0,188
Gaji	0,025	0,980	0,028	0,978	0,336	0,737
Tekanan Pekerjaan	-	-	-3,776	0,000	-5,729	0,000
Interact1: Teker*DS1	-	-	-		4,051	0,000

Sumber : data primer yang telah diolah

**Tabel IV. 29**

**Uji Partial Faktor-faktor Demografis, Tekanan Pekerjaan dan Dukungan Sosial dari Keluarga terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Model 1		Model 2		Model 3	
	Nilai t	Sig	Nilai t	Sig	Nilai t	Sig
Usia	2,276	0,025	2,308	0,023	2,730	0,008
Jenis kelamin	-0,406	0,686	-1,079	0,284	-1,209	0,230
Pendidikan,	0,691	0,491	0,895	0,373	0,647	0,519
Usia kawin	-1,047	0,298	-1,002	0,319	-1,309	0,194
Jumlah anak	0,210	0,834	0,416	0,679	0,917	0,362
Usia anak terkecil	1,863	0,066	1,600	0,113	1,093	0,277
Level organisasi	-0,194	0,847	-0,783	0,436	-0,641	0,523
Lama kerja	-1,762	0,81	-1,465	0,147	-1,334	0,186
Gaji	0,025	0,980	0,028	0,978	0,249	0,804
Tekanan Pekerjaan			-3,776	0,000	-5,128	0,000
Interact1: Teker*DS2					3,253	0,002

Sumber : data primer yang telah diolah

Hasil analisis regresi hierarki yang menguji hipotesis 2 mengenai tekanan pekerjaan dengan memasukkan variabel kendali berupa faktor demografis, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, usia perkawinan, jumlah anak, usia anak terkecil, level organisasi, lama kerja dan penghasilan tampak pada tabel IV.27.

#### *1. Pengaruh Faktor-faktor demografis terhadap kepuasan kerja*

Pada tabel IV.26 menunjukkan bahwa model 1 memasukkan faktor-faktor demografis berupa variabel usia, jenis kelamin, pendidikan, usia kawin, jumlah anak, usia anak terkecil, level organisasi, lama kerja dan gaji sebagai variabel prediktor. Dari tabel IV.27 tersebut tampak bahwa koefisien determinasi pada model 1 adalah sebesar 0,169 artinya 16,9 % tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor demografis, sedangkan 83,1 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Pengaruh faktor-faktor demografis tersebut signifikan karena signifikansi *F change* sebesar 0,042 yang probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi besarnya tingkat kepuasan kerja.

Dari tabel IV.28 tampak bahwa hasil uji t pada model 1 ternyata hanya faktor usia yang signifikan karena probabilitasnya di bawah 0,05. Berarti pada model 1 faktor demografi hanya faktor usia yang diperkirakan bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

#### *2. Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja*

Setelah tekanan pekerjaan ditambahkan pada variabel prediktor (model 2), maka *R square*-nya sebesar berubah menjadi 0,283 artinya 28,3 % tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tekanan pekerjaan dan faktor-faktor demografis serta 71,7 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain faktor demografis dan tekanan pekerjaan. Perubahan *R square* sebesar 0,114 artinya tingkat tekanan pekerjaan mempunyai hubungan yang lebih kuat sebanyak 11,4 % terhadap tingkat kepuasan kerja jika dibandingkan dengan variabel kendalanya (usia, jenis kelamin, pendidikan, usia kawin, jumlah anak, usia anak terkecil, level organisasi, lama kerja dan gaji). Nilai F hitungnya mengalami kenaikan yang drastis dari 2,055 pada model 1 menjadi 3,545 untuk model 2. Adanya kenaikan nilai F hitungnya berarti model 2 lebih bagus dan signifikan dengan sig F *change*-nya sebesar 0,000 yang probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, sehingga model 2 dapat digunakan untuk memprediksi besarnya tingkat kepuasan kerja. Dan ini berarti tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk hasil *t* pada model 2, setelah variabel tekanan pekerjaan ditambahkan dalam variabel independen menyatakan bahwa hanya variabel kontrol yakni usia dan variabel tekanan pekerjaan yang signifikan dengan nilai *t*-nya masing-masing 2,308 dan -3,776 (hubungannya berlawanan) karena probabilitasnya 0,000 jauh di bawah 0,05. Berarti pada model 2 variabel tekanan pekerjaan diperkirakan bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Keseluruhan hasil pembahasan menyatakan **mendukung hipotesis 1** dan tekanan pekerjaan memang berpengaruh negatif pada tingkat kepuasan kerja. Terbukti dari peningkatan nilai *R square* dan nilai F setelah dimasukkan variabel

tekanan kerja serta sig. *F change*-nya yaitu sebesar 0,000. Jadi pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja sangat tinggi. Ini berarti mendukung penelitian terdahulu, seperti Frone *et al.*, (1994) dan Parasuraman *et al.*, (1992) di mana tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Dukungan Sosial dari Tempat Kerja terhadap interaksi Tekanan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Setelah variabel interact 1 (tekanan pekerjaan x dukungan sosial dari tempat kerja) dimasukkan dalam variable independen (model 3), maka *R square*-nya berubah menjadi 0,394 yang artinya 39,4 % tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor demografis, tekanan kerja dan variabel interact 2. sedangkan sisanya sebanyak 60,6 % dijelaskan oleh variabel lain di luar faktor-faktor demografis, tekanan kerja dan variabel interact 1.

Untuk nilai *F* hitungnya (pengaruh variabel interaksi bersama-sama dengan variabel kontrol dan variabel independen) sebesar 5,266 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena signifikansinya di bawah 0,05 maka variabel interaksi memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan.

Untuk hasil *t* pada model 3, setelah variable interact 1 dimasukkan nilai *t*-nya 4,051 dengan signifikansi 0,000 yang berarti jauh di bawah 0,05. Berarti pada model 3 variabel interact 1 bisa mempengaruhi tingkat kepuasan keluarga, dan ini berarti **mendukung hipotesis 3a**, dimana dukungan sosial dari tempat kerja memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja dan tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Parasuraman *et al.*, (1992). Penelitian ini tidak mendukung penelitian Parasuraman *et al.*, (1992), hal ini mungkin terjadi



karena dalam penelitian ini tidak diperbandingkan dengan jelas antara responden pria dan wanita. Sebagaimana dalam Parasuraman *et al.*, (1992), bahwa dari hasil *MANOVA* menunjukkan perbedaan gender mempengaruhi latar belakang karakteristik, *stressor*, dukungan sosial dan ukuran *well-being* yang mengindikasikan lama pekerjaan dan penghasilan dari wanita dalam sample lebih rendah dari pria. Juga didapat hasil bahwa tingkat kepuasan kerja wanita lebih rendah daripada pria. Tapi penelitian ini mendukung penelitian penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Syme (dalam Parasuraman *et al.*, 1992: 353).

#### *4. Pengaruh Dukungan Sosial dari Keluarga terhadap interaksi Tekanan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja*

Setelah variabel interact 2 (tekanan pekerjaan x dukungan sosial dari keluarga) dimasukkan dalam variabel independen maka *R square*-nya berubah menjadi 0,359 yang berarti 35,9% tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor demografis, tekanan pekerjaan dan variabel interact 2. Untuk sisanya sebesar 64,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel tersebut.

Untuk nilai *F* hitungannya (pengaruh variabel interaksi bersama-sama dengan variabel kontrol dan variabel independen) sebesar 4,528 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena signifikansinya <0,05 maka variabel interaksi memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan.

Pada dukungan sosial dari keluarga untuk hasil *t* pada model 3, setelah variabel interact 1 dimasukkan nilai *t*-nya mengalami penurunan dari -3,776 menjadi 3,253 dengan signifikansi 0,002 yang berarti di bawah 0,05. Berarti pada model ini variabel interact 2 diperkirakan bisa mempengaruhi tingkat kepuasan

kerja, dan ini berarti **mendukung hipotesis 3b**, dimana dukungan sosial dari keluarga memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja dan tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Parasuraman *et al.*, (1992). Penelitian ini tidak mendukung penelitian Parasuraman *et al.*, (1992), hal ini dimungkinkan karena dalam penelitian ini tidak dibedakan karakteristik responden, dimana responden dalam penelitian Parasuraman *et al.*, sebagian belum menikah (11%) dan 67% dari 119 pasangan karir tersebut belum mempunyai anak, sehingga dukungan sosial yang mungkin bisa diperoleh dari keluarga yang mereka rasakan cenderung sangat rendah.

Tapi penelitian ini mendukung penelitian hasil penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Syme (dalam Parasuraman *et al.*, 1992:353).

▪ ***Analisis Regresi Hierarkis Kepuasan Keluarga***

Hasil analisis regresi hierarki yang menguji hipotesis 1 mengenai tekanan pekerjaan dengan memasukkan variabel kendali berupa faktor demografis, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, usia perkawinan, jumlah anak, usia anak terkecil, level organisasi, lama kerja dan penghasilan tampak pada tabel IV.30.

**Tabel IV.30**

**Hasil Analisis Regresi Tekanan Pekerjaan, Kepuasan Keluarga dan Dukungan Sosial dari Keluarga**

<b>Mdl</b>	<b>Variabel</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Δ R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>Sig. F Change</b>
1	Faktor-faktor Demografis	0,084	0,084	0,931	0,503
2	Tekanan Pekerjaan	0,272	0,188	3,361	0,001
3	DukSos daritempat Kerja	0,276	0,004	3,078	0,503

4	DukSos dari Keluarga	0,302	0,030	0,3500	0,053
---	----------------------	-------	-------	--------	-------

Sumber : data primer yang diolah

**Tabel IV. 31**

**Uji Partial Faktor-faktor Demografis,  
Tekanan Pekerjaan dan Dukungan Sosial  
dari Tempat Kerja terhadap Kepuasan Keluarga**

Variabel	Model 1		Model 2		Model 3	
	Nilai t	Sig	Nilai t	Sig	Nilai t	Sig
Usia	-0,554	0,581	-0,780	0,437	-0,718	0,475
Jenis kelamin	-0,404	0,687	-1,273	0,206	-1,275	0,206
Pendidikan	0,372	0,711	0,613	0,542	0,668	0,506
Usia kawin	1,204	0,232	1,492	0,139	1,523	0,131
Jumlah anak	0,116	0,908	0,372	0,710	0,380	0,705
Usia anak terkecil	1,205	0,231	0,849	0,398	0,848	0,399
Level organisasi	0,031	0,975	-0,702	0,484	-0,664	0,509
Lama kerja	-1,821	0,072	-1,496	0,138	-1,531	0,129
Gaji	1,547	0,125	1,726	0,088	1,665	0,099
Tekanan Pekerjaan			-4,815	0,000	-3,285	0,001
Dukungan Sosial dari Tempat Kerja					-0,672	0,503

Sumber : data primer yang telah diolah

**Tabel IV. 32**

**Uji Partial Faktor-faktor Demografis,  
Tekanan Pekerjaan dan Dukungan Sosial  
dari Keluarga terhadap Kepuasan Keluarga**

Variabel	Model 1		Model 2		Model 3	
	Nilai t	Sig	Nilai t	Sig	Nilai t	Sig
Usia	-0,554	0,581	-0,780	0,437	-0,600	0,550
Jenis kelamin	-0,404	0,687	-1,273	0,206	-1,337	0,185
Pendidikan,	0,372	0,711	0,613	0,542	0,445	0,657
Usia kawin	1,204	0,232	1,492	0,139	1,355	0,179
Jumlah anak	0,116	0,908	0,372	0,710	0,666	0,507
Usia anak terkecil	1,205	0,231	0,849	0,398	0,509	0,612
Level organisasi	0,031	0,975	-0,702	0,484	-0,603	0,548
Lama kerja	-1,821	0,072	-1,496	0,138	-1,394	0,167
Gaji	1,547	0,125	1,726	0,088	1,881	0,063
Tekanan Pekerjaan			-4,815	0,000	-4,940	0,000
Dukungan Sosial dari Keluarga					1,959	0,053

Sumber : data primer yang telah diolah

### 1. Pengaruh Faktor-faktor demografis terhadap kepuasan keluarga

Pada tabel IV.30 menunjukkan bahwa model 1 memasukkan faktor-faktor demografis berupa variabel usia, jenis kelamin, pendidikan, usia kawin, jumlah anak, usia anak terkecil, level organisasi, lama kerja dan gaji sebagai variabel prediktor. Dari tabel IV.30 tersebut tampak bahwa koefisien determinasi pada model 1 adalah sebesar 0,084 artinya 8,4 % tingkat kepuasan keluarga dapat dijelaskan oleh faktor demografis, sedangkan 91,6 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Pengaruh faktor-faktor demografis tersebut tidak signifikan karena signifikansi *F change* sebesar 0,503 yang probabilitasnya lebih besar dari 0,05

maka model regresi tersebut tidak dapat dipakai untuk memprediksi besarnya tingkat kepuasan keluarga.

Dari tabel IV.30 tampak bahwa hasil uji partial pada model 1 tidak signifikan pada semua variabel kontrol, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, usia perkawinan, jumlah anak, usia anak terkecil, level organisasi, lama kerja dan gaji, nilai t-nya tidak signifikan karena probabilitasnya jauh di atas 0,05. Berarti pada model 1 variabel kontrol yakni demografi diperkirakan tidak bisa mempengaruhi kepuasan keluarga.

## *2. Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Keluarga*

Setelah tekanan pekerjaan ditambahkan pada variabel prediktor (model 2), maka *R square*-nya sebesar berubah menjadi 0,272 artinya 27,2 % tingkat kepuasan keluarga dapat dijelaskan oleh tekanan pekerjaan dan 72,8 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain faktor demografis dan tekanan pekerjaan. Perubahan *R square* sebesar 0,188 artinya tingkat tekanan pekerjaan mempunyai hubungan yang lebih kuat sebanyak 18,8 % terhadap tingkat kepuasan keluarga jika dibandingkan dengan variabel kendalinya (usia, jenis kelamin, pendidikan, usia kawin, jumlah anak, usia anak terkecil, level organisasi, lama kerja dan gaji). Nilai F hitungnya mengalami kenaikan dari 0,931 pada model 1 menjadi 3,361 untuk model 2. Adanya kenaikan nilai F hitungnya berarti model 2 lebih bagus dan signifikan dengan sig F *change*-nya sebesar 0,001 yang probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, sehingga model 2 dapat digunakan untuk memprediksi besarnya tingkat kepuasan keluarga. Dan ini berarti tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan keluarga.

Untuk hasil  $t$  pada model 2, setelah variable tekanan pekerjaan ditambahkan dalam variable independen menyatakan bahwa hanya variabel tekanan pekerjaan yang signifikan dengan nilai  $t$ -nya  $-4,815$  (hubungannya berlawanan) karena probabilitasnya  $0,000$  jauh di bawah  $0,05$ . Berarti pada model 2 variabel tekanan pekerjaan diperkirakan bisa mempengaruhi tingkat kepuasan keluarga.

Keseluruhan hasil pembahasan menyatakan **hipotesis 2 didukung** dan tekanan pekerjaan memang berpengaruh negatif pada tingkat kepuasan keluarga. Terbukti dari peningkatan nilai  $R\ square$  dan nilai  $F$  setelah dimasukkan variabel tekanan kerja serta sig.  $F\ change$ -nya yaitu sebesar  $0,000$ . Jadi pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan keluarga sangat tinggi. Ini berarti mendukung penelitian terdahulu, seperti Frone *et al.*, (1994) dan Parasuraman *et al.*, (1992).

### *3. Pengaruh Dukungan Sosial dari Tempat Kerja terhadap interaksi Tekanan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga*

Setelah variabel interact 1 (tekanan pekerjaan x dukungan sosial dari tempat kerja) dimasukkan dalam variable independen (model 3), maka  $R\ square$ -nya berubah menjadi  $0,276$  yang artinya  $27,6\ %$  tingkat kepuasan keluarga dapat dijelaskan oleh faktor demografis, tekanan kerja dan variabel interact 1. Sedangkan sisanya sebanyak  $72,4\ %$  dijelaskan oleh variabel lain di luar faktor-faktor demografis, tekanan kerja dan variabel interact 1.

Untuk nilai  $F$  hitungnya (pengaruh variabel interaksi bersama-sama dengan variabel kontrol dan variabel independen) sebesar  $3,078$  dengan tingkat

signifikansi 0,002. oleh karena signifikansinya 0,05 maka variabel interaksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan.

Untuk hasil t pada model 3, setelah variabel interact 1 dimasukkan nilai t-nya  $-0,672$  (hubungannya berlawanan) dengan signifikansi 0,503 yang berarti jauh di atas 0,05. Berarti pada model 3 variabel interact 1 diperkirakan tidak bisa mempengaruhi tingkat kepuasan keluarga, dan ini berarti **tidak mendukung hipotesis 4a**, sehingga dukungan sosial dari tempat kerja tidak memoderasi hubungan antara tekanan keluarga terhadap kepuasan keluarga, dan hasil ini sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parasuraman *et al.*, (1992: 351).

Hipotesis umum dukungan sosial adalah dukungan sosial dapat menyangga tekanan-tekanan yang dirasakan individu (dalam penelitian ini, dukungan sosial yang diterima individu dapat memperlemah tekanan pekerjaan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga). Tetapi beberapa penemuan tidak konsisten dengan hipotesis tersebut (Parasuraman *et al.*, 1992). Hal tersebut terjadi karena tidak dibedakan dengan jelas antara responden wanita dan pria, sebagaimana dalam Parasuraman *et al.*, (1992). Karena bisa saja pengaruh moderasi dari dukungan sosial yang dirasakan antara wanita dan pria akibat dari perubahan konsep tradisional dimana wanita mulai mengembangkan karier dari yang sebelumnya hanya mengurus rumah, tapi hal tersebut tidak berlaku untuk pria, karena mereka tidak mengalami perubahan, dan adanya dukungan sosial baik yang berasal dari tempat kerja maupun keluarga tidak banyak mempengaruhi kehidupan keluarga yang mereka rasakan. Bertolak belakang dengan wanita dimana ketika mereka bekerja di luar, maka dukungan

yang mereka dapatkan dari tempat kerja dan pasangan akan sangat mempengaruhi mereka dalam menjalankan kehidupan keluarga, di mana mereka mengalami peran ganda ( Kuswanti, 2003).

#### *4. Pengaruh Dukungan Sosial dari Keluarga terhadap interaksi Tekanan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga.*

Analisis regresi hierarkis dilakukan secara terpisah dimaksudkan untuk mengetahui perbedaan pengaruh dukungan sosial dari tempat kerja dan dari keluarga. Seperti pada dukungan sosial dari tempat kerja, setelah variabel interact 2 (tekanan pekerjaan x dukungan sosial) dimasukkan dalam variabel independen maka *R square*-nya berubah menjadi 0,302 yang berarti 30,2 % tingkat kepuasan keluarga dapat dijelaskan oleh faktor demografis, tekanan pekerjaan dan variabel interact 2. Untuk sisanya sebesar 69,8 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel tersebut.

Untuk nilai *F* hitungnya (pengaruh variabel interaksi bersama-sama dengan variabel kontrol dan variabel independen) sebesar 3,500 dengan tingkat signifikansi 0,000 oleh karena signifikansinya  $>0,05$  maka variabel interaksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan.

Sebagaimana pada dukungan sosial dari tempat kerja, pada dukungan sosial dari keluarga untuk hasil *t* pada model 3, setelah variabel interact 1 dimasukkan nilai *t*-nya mengalami penurunan dari  $-4,815$  menjadi  $1,959$  dengan signifikansi 0,053 yang berarti di atas 0,05. Berarti pada model ini variabel interact 2 diperkirakan tidak bisa mempengaruhi tingkat kepuasan keluarga, dan ini berarti **tidak mendukung hipotesis 4b**, dimana dukungan sosial dari keluarga



memoderasi hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan keluarga tapi mendukung hasil penelitian yang dilakukan Parasuraman et al., (1992). Ini juga membuktikan bahwa dukungan sosial memberikan hasil yang bervariasi dalam perannya sebagai variabel moderator untuk menyangga dampak *stressor*.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Pada bagian penutup ini akan menyajikan kesimpulan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya kemudian dilanjutkan dengan saran terhadap instansi yang terkait dengan penelitian ini, serta diakhiri dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada dan saran perbaikan untuk penelitian mendatang yang terkait dengan topik permasalahan dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, juga pengaruh dukungan sosial sebagai variabel moderator dalam hubungan antara tekanan pekerjaan dengan kepuasan kerja dan kepuasan keluarga. Penelitian ini berlatar belakang adanya perubahan struktur angkatan kerja, dan perubahan inipun mengakibatkan perubahan pengaruh pada dua domain kehidupan yang awalnya dianggap berbeda yakni kerja dan keluarga.

Penelitian ini merupakan replikasi partial model penelitian yang dikembangkan oleh Parasuraman *et al.*, (1992) yang menguji pengaruh tekanan pekerjaan, tekanan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan stres hidup, dengan dukungan sosial yang berperan sebagai variabel moderator dan sebagai variabel utama yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan stres hidup.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. **Hipotesis 1:** Menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang dialami karyawan industri perbankan di Surakarta berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja **didukung** dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar -3,776 yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Juga dari hasil pengujian regresi menunjukkan hasil yang signifikan yakni 0,000 ( di bawah 0,05). Terdapat pengaruh antara tekanan pekerjaan karyawan bank dengan kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 28,3 % sedangkan sisanya 71,7 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.
2. **Hipotesis 2:** Menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang dialami karyawan industri perbankan di Surakarta berpengaruh negatif terhadap kepuasan keluarga **didukung** dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar -4,815 yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan keluarga. Juga dari hasil pengujian regresi menunjukkan hasil yang signifikan yakni 0,000 (di bawah 0,05). Terdapat pengaruh antara tekanan pekerjaan karyawan bank dengan kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 27,6 % sedangkan sisanya 72,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

3. **Hipotesis 3a:** Menyatakan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja yang diterima karyawan industri perbankan di Surakarta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **didukung** dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar 4,051 yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan keluarga. Juga dari hasil pengujian regresi menunjukkan hasil yang signifikan yakni 0,000 (di bawah 0,05). Terdapat pengaruh antara tekanan pekerjaan karyawan bank dengan kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 39,4 % sedangkan sisanya 60,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.
4. **Hipotesis 3b:** Menyatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga yang diterima karyawan industri perbankan di Surakarta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **didukung** dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar 3,253 yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan keluarga. Juga dari hasil pengujian regresi menunjukkan hasil yang signifikan yakni 0,002 ( di bawah 0,05). Terdapat pengaruh antara tekanan pekerjaan karyawan bank dengan kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 35,9 % sedangkan sisanya 64,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.
5. **Hipotesis 4a:** Menyatakan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja yang diterima karyawan industri perbankan di Surakarta berpengaruh positif terhadap kepuasan keluarga **tidak didukung** dalam penelitian ini. Hal ini terbukti dengan dengan melihat hasil perhitungan yang menunjukkan nilai t

sebesar  $-0,672$  yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan keluarga. Juga dari hasil pengujian regresi menunjukkan hasil yang tidak signifikan yakni  $0,503$  (jauh di atas  $0,05$ ).

6. **Hipotesis 4b:** Menyatakan bahwa dukungan sosial dari tempat keluarga yang diterima karyawan industri perbankan di Surakarta berpengaruh positif terhadap kepuasan keluarga **tidak didukung** dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $t$  sebesar  $1,959$  yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan keluarga, karena nilai  $t$ -nya menunjukkan penurunan dari nilai  $J$ . Juga dari hasil pengujian regresi menunjukkan hasil yang tidak signifikan yakni  $0,053$  (di atas  $0,05$ ).

## **B. KETERBATASAN DAN SARAN**

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan, untuk itu diperlukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dan saran penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan di industri perbankan di Surakarta baik sektor swasta maupun pemerintah dengan metode *purposive sampling*, sehingga generalisasi hasil penelitian ini hanya untuk karyawan perbankan di Surakarta yang telah menikah, mempunyai pasangan yang juga bekerja, dan telah mempunyai anak.
2. Penelitian dilakukan tanpa membedakan tempat responden bekerja yakni bank swasta dan pemerintah sehingga dikhawatirkan terjadi perbedaan kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Sehingga penelitian yang akan datang diharapkan bisa fokus hanya pada salah satu sektor

3. Responden penelitian ini sebagian besar adalah staf atau karyawan operasional (83%), sebagai konsekuensinya hasil penelitian ini tidak dapat dipersepsikan ke seluruh level organisasi terutama pada level manajer. Penelitian yang akan datang diharapkan bisa fokus pada level tertentu, misalnya staf atau manajer saja.
4. Ternyata variabel demografi sebagai variabel kontrol yang dimasukkan dalam analisis, hanya faktor usia saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, dalam penelitian selanjutnya diharapkan tetap memasukkan faktor-faktor tersebut karena dimungkinkan bisa memberikan hasil yang berbeda. Selain itu faktor-faktor demografis sebagai variabel kontrol digunakan untuk membuktikan bahwa variabel yang digunakan (variabel independen) sudah tepat, atau dengan kata lain lebih baik dari faktor-faktor demografi.
5. Ternyata dukungan sosial baik dari tempat kerja maupun keluarga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam memoderasi pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan keluarga. Untuk penelitian berikutnya akan lebih baik jika dibedakan atau jika memungkinkan diperbandingkan antara responden pria dan wanita karena kemungkinan dukungan sosial yang diterima antara pria dan wanita berbeda dalam mencapai kepuasan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Dari penelitian ini didapat hasil bahwa tekanan pekerjaan terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga. Dalam teori, tekanan pekerjaan bisa menambah beban dalam pekerjaan yang akhirnya berpengaruh pada kepuasan kerja. Tekanan pekerjaan juga berpengaruh pada penurunan kepuasan keluarga. Karyawan yang dalam kondisi tertekan dari pekerjaan, dan keadaan itu terbawa sampai ke rumah maka akan mempengaruhi kualitas hubungan dalam keluarga tersebut sehingga kepuasan keluarga akan menurun. Untuk itu manajemen perusahaan atau organisasi khususnya yang bergerak dalam bidang perbankan harus mengambil langkah yang tepat dalam mengambil kebijakan untuk pengelolaan sumber daya manusianya. Langkah yang diambil untuk mengurangi tingkat tekanan yang dialami karyawan misalnya mengurangi hal-hal yang dapat menyebabkan bertambahnya tekanan yang dialami karyawan mereka, seperti pemberian beban tugas yang terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas, ketidakjelasan tujuan yang harus dicapai, kurangnya otonomi dan wewenang, demi pencapaian kepuasan kerja yang diharapkan karyawannya.
2. Dukungan sosial dalam penelitian ini memberikan hasil yang bervariasi, yang pertama dapat menyangga dampak *stressor* dan yang kedua tidak. Dukungan sosial dari tempat kerja dan dari keluarga telah terbukti dapat menyangga dampak tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja, tapi ternyata dukungan sosial yang sama tersebut ternyata tidak mampu

mengurangi pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan keluarga. Sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah berikut ini

a. Perusahaan dalam memberikan dukungan persahabatannya dengan memenuhi kebutuhan afiliasi dan kontak individu dengan orang lain, yakni dengan kebijakan sistem lembur yang ada dalam perusahaan masih dalam batas normal meskipun *deadline* pekerjaan telah mengejar, namun juga bukan berarti mengurangi produktivitas kerja. Sehingga waktu yang dimiliki karyawan yang sedianya bisa untuk berbagi dengan keluarga tidak berkurang dengan banyak.

Juga bisa dengan melakukan aktivitas bersama yang menyenangkan dan bersifat rekreasional, misalnya rekreasi bersama karyawan. Karena tujuannya untuk kepuasan keluarga maka rekreasi tersebut harus melibatkan keluarga karyawan juga.

b. Perusahaan juga dapat memberikan dukungan instrumental melalui penyediaan peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk melawan stress. Dukungan tersebut bisa berupa fasilitas antar jemput bagi anak-anak karyawan terutama usia TK dan SD, mengingat usia anak pada saat itu masih perlu di antar dan itu membutuhkan bantuan orang tua, maka dengan adanya dukungan dari perusahaan tersebut, maka yang sedianya orangtua pusing memikirkan harus mengantar anaknya ke sekolah padahal pekerjaan di kantor sudah menunggu, maka akan mengurangi beban pekerjaan.

Dan bagi keluarga karyawan yang anggota keluarganya bekerja di industri perbankan, hendaknya lebih memberikan dukungan sosial pada anggota keluarganya dalam menghadapi kehidupan kerja dan keluarganya, misalnya lebih meningkatkan kualitas hubungan antar anggota meski keduanya sama-sama mempunyai permasalahan yang sama yakni tekanan pekerjaan namun juga ada tuntutan dari keluarga yakni terciptanya



kepuasan, yakni dengan sering meluangkan waktu bersama untuk berkumpul dengan keluarga, tidak harus kegiatan itu berada di luar rumah, namun yang utama adalah ada waktu untuk menciptakan komunikasi antar anggota keluarga demi pencapaian kepuasan keluarga yang nantinya anggota lain dalam keluarga tersebut yang merasakan dampaknya.