

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN  
DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU  
WANITA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN PADA SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA PSIKOLOGI STRATA (S1) PADA JURUSAN ILMU  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



Disusun Oleh :

**Ruth Yuliana Sitorus**

**138110048**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

## PERSEMBAHAN

Atas izin Tuhan Yang Maha Esa

Saya persembahkan karya sederhana ini untuk kedua orangtua saya, untuk almarhum papa yang selalu senantiasa semasa hidupnya mencintai dan menyayangi saya, serta memberikan yang terbaik. Kepada mama saya yang masih berjuang menjadi orang tua yang terbaik, mendoakan dan mendukung anaknya. Aku mencintai kalian. Kepada abang dan kakakku yang menjadi saudara dan teman seumur hidupku, terima kasih sudah menyayangi aku.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

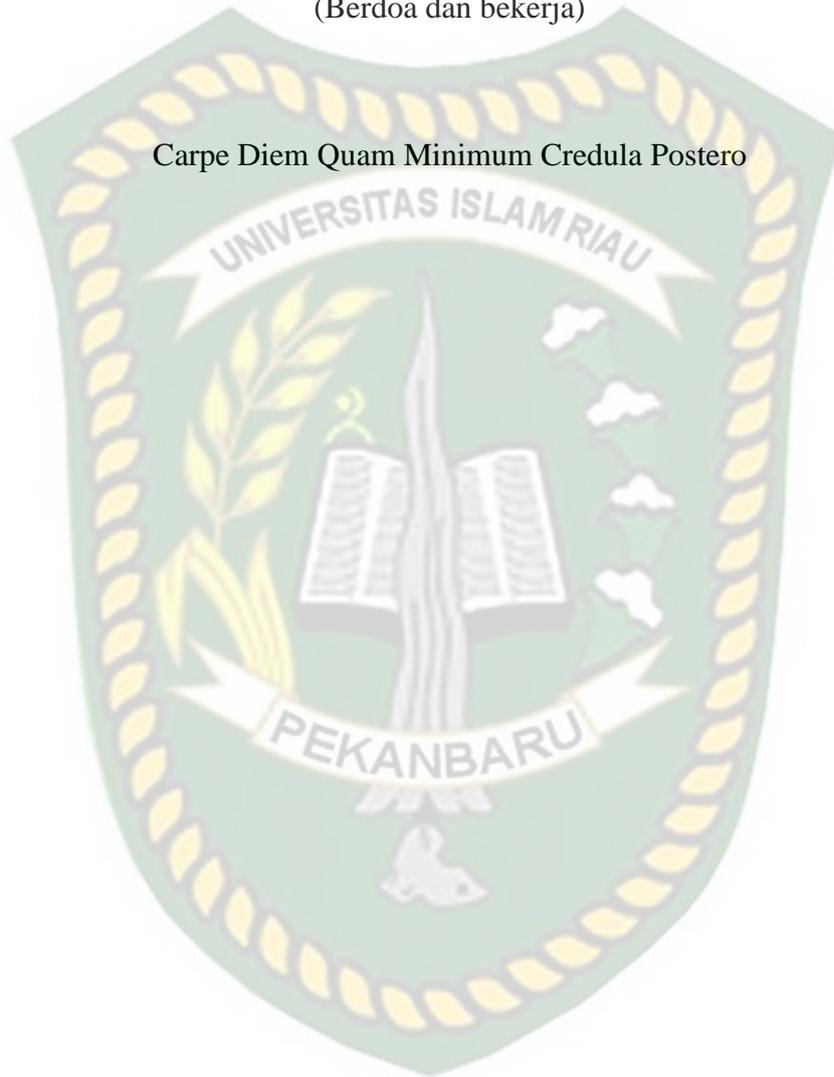
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## MOTTO

Ora Et Labora

(Berdoa dan bekerja)

Carpe Diem Quam Minimum Credula Postero



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan rahmat dan berkat kepada penulis dan atas kehendak-Nyalah sehingga penulis dapat menyesuaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Konflik Kerja-Keluarga dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Fikri, M.si., Ph.D selaku Wakil Dekan I dan Penasehat Akademik saya di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty., S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan pembimbing II saya yang telah meluangkan banyak waktu dengan penuh kesabaran ditengah kesibukan

- memberikan masukan, bimbingan atau dukungan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
  7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
  8. Ibu Syarifah Farradina, S.Psi., MA selaku pembimbing I saya yang telah meluangkan banyak waktu dengan penuh kesabaran ditengah kesibukan memberikan masukan, bimbingan atau dukungan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
  9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungannya yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
  10. Segenap pengurus Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Terima kasih atas bantuan yang baik selama ini.
  11. Terima kasih kepada Sekolah Dasar Islam Plus YLPI Pekanbaru dan segenap guru wanita yang bertugas di sekolah-sekolah swasta Pekanbaru yang telah membantu saya dalam penelitian sehingga skripsi saya dapat diselesaikan.
  12. Terima kasih kepada orangtua saya. Terima kasih mama untuk semua doa yang selalu mengalir tiada hentinya, untuk semua perjuangan, cinta, dan

kasih sayang. Terima kasih untuk almarhum papa yang selalu ada di hati kami, aku mencitaimu.

13. Terima kasih untuk abangku Rafael Christian dan kakakku Laura Nathalia yang selalu memberikan cinta, kasih sayang dan doa.
14. Terima kasih kepada sahabat dekat Nancy Roseline Manurung, S.H dan Tivany Triana Yusnihar, S.Psi yang telah mendukungku, terima kasih karena tetap menyayangi aku dalam segala hal, aku bersyukur kalian ada di hidupku.
15. Terima kasih kepada seluruh anggota OMK Santa Maria A Fatima Pekanbaru.
16. Terima kasih kepada Sandro Budikusuma Butar-butar, S.T., Awik Dorman Bago, S.H., Abraham Rizky Sihombing, C.S.Psi., Astrina Hutapea, S.H., Ayu Christiani Pangaribuan, S.H.
17. Terima kasih kepada Destri Anriyana, S.Psi dan Ririk Mujiati, S.Psi., Tika Ayu Hayumi, S.Psi., Rini Kurnia Ningsih, S.Psi., Tessylania Putri, S.Psi., Mutia Eliska, S.Psi dan seluruh teman-teman angkatan 2013.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 9 Juni 2020

Ruth Yuliana Sitorus

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Teori Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.2 Teori Konflik Kerja-Keluarga.....	11
2.2.1 Pengertian Konflik Kerja-Keluarga.....	11
2.2.2 Aspek-Aspek Konflik Kerja-Keluarga.....	12
2.2.3 Indikator-Indikator Konflik Kerja-Keluarga.....	13
2.3 Teori Dukungan Sosial.....	14
2.3.1 Pengertian Dukungan Sosial.....	14
2.3.2 Aspek-Aspek Dukungan Sosial.....	16
2.3.3 Sumber-Sumber Dukungan Sosial.....	17
2.4 Hubungan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita.....	18
2.5 Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	20
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	20
3.2.1 Konflik Kerja-Keluarga.....	20

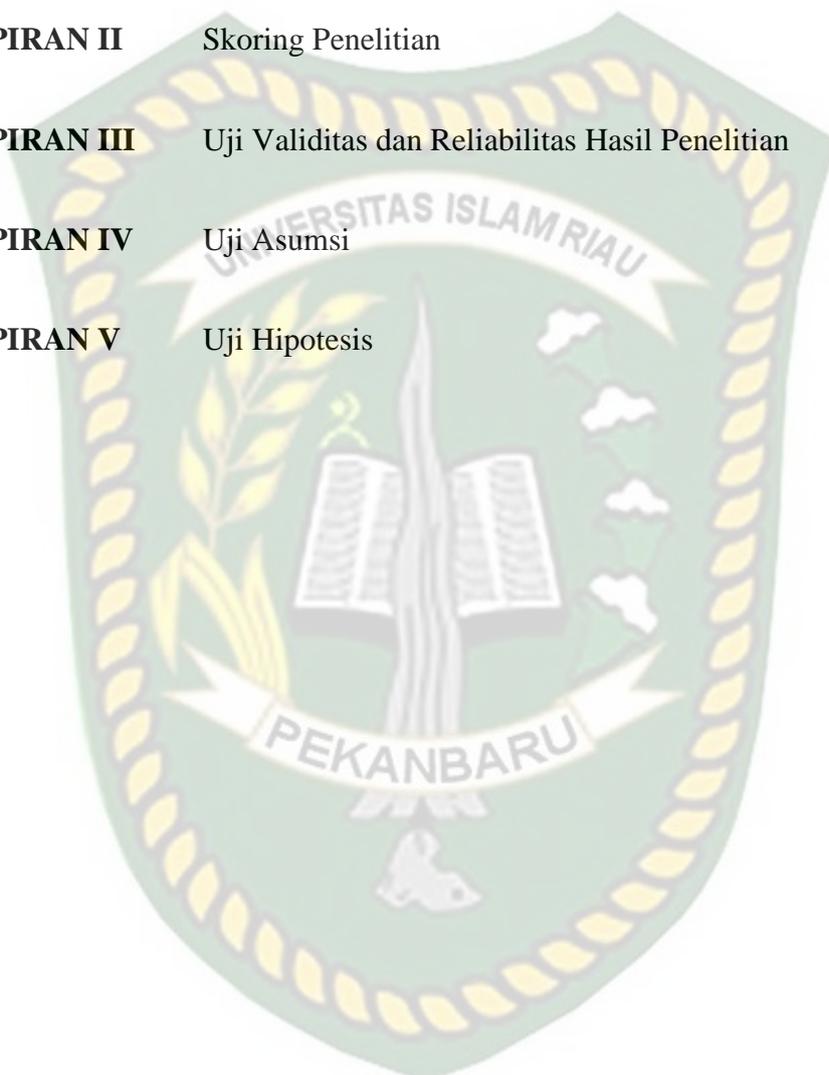
3.2.2 Dukungan Sosial.....	21
3.2.3 Kepuasan Kerja.....	21
3.3 Subjek Penelitian.....	22
3.3.1 Populasi Penelitian.....	22
3.3.2 Sampel Penelitian.....	22
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.4.1 Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga.....	24
3.4.2 Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	25
3.4.3 Blue Print Skala Dukungan Sosial.....	26
3.5 Metode Analisis Data.....	26
3.5.1 Uji Validitas.....	26
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.6 Uji Asumsi.....	28
3.6.1 Uji Normalitas.....	28
3.6.2 Uji Linearitas.....	28
3.6.3 Uji Hipotesis.....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Orientasi Kancha Penelitian.....	29
4.2 Persiapan Penelitian.....	29
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	30
4.4 Data Demografi.....	31
4.5 Deskripsi Variabel Penelitian.....	32
4.6 Kategori Variabel Penelitian.....	32
4.7 Uji Asumsi.....	35
4.7.1 Uji Normalitas.....	35
4.7.2 Uji Linearitas.....	36
4.7.3 Uji Hipotesis.....	37
4.7.4 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	39
4.8 Pembahasan.....	40
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Saran.....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b>	Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga.....	24
<b>Table 3.2</b>	Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	25
<b>Table 3.3</b>	Blue Print Skala Dukungan Sosial.....	26
<b>Tabel 4.1</b>	Data Demografi.....	31
<b>Tabel 4.2</b>	Rentang Skor Penelitian.....	32
<b>Tabel 4.3</b>	Rumus Kategorisasi Variabel Penelitian.....	33
<b>Tabel 4.4</b>	Kategorisasi Variabel Penelitian Konflik Kerja-Keluarga.....	33
<b>Tabel 4.5</b>	Kategorisasi Variabel Penelitian Dukungan Sosial.....	34
<b>Tabel 4.6</b>	Kategorisasi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja.....	34
<b>Tabel 4.7</b>	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i> .....	35
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji Linearitas.....	36
<b>Tabel 4.9</b>	Uji Hipotesis Konflik Kerja-Keluarga dengan Kepuasan Kerja...37	
<b>Tabel 4.10</b>	Uji Hipotesis Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja.....	38
<b>Tabel 4.11</b>	Uji Hipotesis Analisis Korelasi Konflik kerja-Keluarg dengan Dukungan Sosial.....	38
<b>Tabel 4.12</b>	Uji Hipotesis Konflik Kerja-Keluarga dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja.....	39
<b>Tabel 4.13</b>	Analisis Koefisien Determinasi.....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I** Skala Penelitian
- LAMPIRAN II** Skoring Penelitian
- LAMPIRAN III** Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Penelitian
- LAMPIRAN IV** Uji Asumsi
- LAMPIRAN V** Uji Hipotesis



**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK-KERJA KELUARGA DAN  
DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU  
WANITA**

RUTH YULIANA SITORUS

138110048

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita. Populasi penelitian ini adalah guru wanita di Pekanbaru yang ditempatkan di sekolah-sekolah swasta dengan sampel sebanyak 157 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *quota sampling*. Sedangkan analisa statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik korelasi *pearson* dan regresi berganda, melalui bantuan program pengolah data SPSS versi 25.0 for Windows. Hasil statistik ini telah menunjukkan bahwa: terdapat hubungan yang signifikan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja sebesar ( $F = 20.899, p \leq 0,05$ ). Adapun nilai kontribusi yang diberikan adalah  $R^2 = 0.213$  atau sama artinya dengan 21,3 persen. Hal ini menunjukkan bahwa besar hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 78,7 persen. Hal ini berarti hubungan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang bertugas di sekolah-sekolah swasta di Pekanbaru.

**Kata kunci: Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja**

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK- FAMILY CONFLICTS AND SOCIAL  
SUPPORT WITH WORK SATISFACTION ON WOMEN TEACHERS**

RUTH YULIANA SITORUS

138110048

**FACULTY OF PSYCHOLOGY  
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship of work-family conflict and social support with job satisfaction among female teachers. The study population was female teachers in Pekanbaru who were placed in private schools with a sample of 157 people. This sampling technique uses quota sampling technique. While the statistical analysis used in this study is Pearson correlation statistical analysis and multiple regression, through the help of SPSS data processing program version 25.0 for Windows. These statistical results have shown that: there is a significant relationship between work-family conflict and social support with job satisfaction ( $F = 20.899$   $p \leq 0.05$ ). The value of the contribution given is  $R^2 = 0.213$  or the same as 21.3 percent. This shows that the relationship between work-family conflict and social support with job satisfaction among female teachers is influenced by other factors by 78.7 percent. This means that the relationship between work-family conflict and social support is significantly related to job satisfaction among female teachers who work in private schools in Pekanbaru.*

**Keywords: Work-Family Conflict, Social Support, Job Satisfaction**

ارتباط النزاع بين العمل والأسرة وتأيد المجتمع بقناعة العمل عند النساء  
المدرسات

روت يوليانا سيتوروس  
138110048

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الريوية

ملخص

يستهدف هذا البحث إلى معرفة ارتباط النزاع بين العمل والأسرة وتأيد المجتمع بقناعة العمل عند النساء المدرسات . ومجتمع البحث النساء المدرسات في مدينة باكن بارو الموزعات في المدارس الأهلية ، وعدد عينات البحث 157 فرداً . وأسلوب تعيين العينات المستخدم في البحث ؛ هو المعانية الحصوية، وأما التحليل الإحصائي للبحث فهو تحليل ارتباط بيرسون الإحصائي والانحدار المتعدد ؛ باستخدام برنامج النظام الإحصائي (SPSS) إصدار 25.0 للويندوز . ونتيجة تحليل الإحصاء تشير إلى وجود ارتباط النزاع بين العمل والأسرة وتأيد المجتمع بقناعة العمل بمقدار :  $(F = 20.899, p \leq 0,05)$  . وأما درجة المساهمة فهي :  $R^2 = 0.213$  ، الموافق 21,3 % . ويعني أن مقدار ارتباط النزاع بين العمل والأسرة وتأيد المجتمع بقناعة العمل عند النساء المدرسات ؛ يؤثر فيه مؤثر آخر بمقدار : 78,7 % . فهذا يدل على أن ارتباط النزاع بين العمل والأسرة وتأيد المجتمع بقناعة العمل عند النساء المدرسات الموزعة في المدارس الأهلية في مدينة باكن بارو ؛ ارتباطاً بارزاً .

الكلمات الرئيسية : النزاع بين العمل والأسرة ، تأيد المجتمع ، قناعة العمل.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini wanita ingin mendapatkan pendidikan formal yang setinggi mungkin dan menjadi wanita karir atau wanita bekerja demi bisa memenuhi kebutuhan finansialnya tanpa harus mengabaikan kodratnya sebagai wanita, karena wanita selalu identik dengan tanggung jawabnya pada urusan dapur dan mengurus anak, serta mengerjakan segala pekerjaan rumah tangga ataupun berdiam diri di rumah, sehingga wanita merasa terbatas dalam melakukan berbagai pekerjaan. Namun kini tampaknya perjuangan pahlawan emansipasi wanita yaitu R.A Kartini mulai terlihat, hal itu dapat dilihat dari data yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu mengenai semakin banyak jumlah wanita dan ibu yang bekerja di Indonesia.

Terjadinya peningkatan sejak tahun 2008 sampai pada tahun 2012. Pada tahun 2008 terdapat wanita dan ibu yang bekerja sebanyak 1.062.568 jiwa, sedangkan tahun 2009 turun 1,99 persen menjadi 1.041.366 jiwa, lalu pada tahun 2010 naik sebanyak 7,32 persen menjadi 1.098.624 jiwa. Pada tahun 2011 turun menjadi 1,69 persen menjadi 1.098.624 jiwa, dan pada tahun 2012 naik sebanyak 3,5 persen menjadi 1.137.410 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2012). Keterlibatan wanita dalam bekerja bermanfaat bagi pembangunan dan perkembangan dalam masyarakat di Indonesia. Kebutuhan finansial, kebutuhan sosial-relasional, dan kebutuhan aktualisasi diri merupakan faktor-faktor yang menjadi alasan utama wanita untuk bekerja (Nurhidaya, 2008).

Di Indonesia, guru merupakan pekerjaan yang lebih diminati oleh wanita dibandingkan pria, hal ini dapat dilihat dari hasil survei yang dilakukan oleh Pusat Data dan Statistik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terhadap kepala sekolah dan guru menurut jenis kelamin dan jenjang pendidikan. Berdasarkan survei tersebut didapati perbandingan guru dan kepala sekolah di Indonesia sebesar 68,40 persen guru dan kepala sekolah wanita dan 31,60 persen guru dan kepala sekolah pria (Badan Pusat Statistik Ikhtisar Data Pendidikan, 2017/2018).

Berdasarkan Undang-Undang Dasar No 14 Tahun 2005 guru merupakan profesi yang mempunyai tugas sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan ketentuan UUD tersebut pemerintah ataupun pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan harus memperhatikan kepuasan kerja seorang guru. Guru tidak hanya menerima penghasilan tetapi mereka juga menerima berbagai fasilitas yang mendukung jalanya proses belajar mengajar.

Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi setiap profesional seperti guru karena hal ini menyangkut kegiatan belajar mengajar sehingga menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Menurut penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kepuasan kerja guru yang baik dapat menghasilkan kualitas kerja atau kinerja sebagai pengajar yang baik (Hoy & Miskel, 2001). Kepuasan kerja tidak hanya terkait masalah gaji dan fasilitas yang diterima, namun menurut penelitian tersebut kepuasan kerja guru ditentukan oleh sistem kebijakan dan pengawasan

dari sekolah yang konsisten, bahkan individu harus dapat memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan sesama rekan sekerja dan bahkan atasannya. Kenaikan pangkat dan golongan, kondisi kerja yang nyaman serta aman merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan, memiliki pengakuan atas pencapaian mereka dari Institusi Pendidikan Nasional (Kadtong, Unos, Antok & Midzid, 2017). Tingkat kepuasan guru dan sikap mereka dalam pengajaran dipengaruhi oleh gender, status perkawinan dan kualifikasi minimum (Kumar & Bhatia, 2011). Kepuasan kerja itu bukan saja berasal dari dalam diri individu, tetapi perlu adanya dukungan sosial dari lingkungan seperti orangtua, rekan kerja, atasan dan bahkan anak pun dapat berperan sebagai faktor pendorong (Lin, 2007).

Aktifitas dan kegiatan guru tidak saja mengajar, bahkan menurut UUD No 14 tahun 2005 yang menyatakan bahwa guru wajib melakukan penelitian dan mereka harus menyelesaikan berbagai administrasi untuk kenaikan pangkat dan melakukan promosi diri. Oleh sebab itu, profesi guru besar kemungkinan terjadinya konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga merupakan sikap dan perasaan negatif yang dirasakan oleh pekerja terhadap aktifitas kerja dan tuntutan keluarga yang berperan sebagai ibu, istri, dan pekerja sehingga muncul ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Kim & Ling, 2001).

Konflik kerja-keluarga dapat mempengaruhi kehidupan kerja dan keluarga guru, karena peran satu dengan peran yang lain dapat terjadi tumpang tindih dalam hal pembagian waktu, tekanan kerja dan tekanan keluarga sehingga muncul ketidakseimbangan sebagai *stressor* (Tanudjaja, 2013). Konflik kerja-keluarga

dilaporkan lebih banyak terjadi pada wanita dikala mereka telah menikah dan memiliki anak (Agung, 2004). Wanita bekerja yang sedang menderita depresi dan kecemasan cenderung mengalami sebuah konflik kerja-keluarga (Nyoman, 2002). Secara alamiah seorang wanita melahirkan dan merawat anak, terkadang mereka berperan untuk merawat keluarga yang lebih besar (Arief, 2003). Menurut penelitian Dhamayanti (2006) alokasi waktu kerja membuat para wanita karir mengalami kerancuan peran yang dirasakannya, hal ini sejalan dengan penelitian Parasuraman dan Simmers (2001) yang mengatakan bahwa kurangnya waktu yang dimiliki oleh seseorang untuk pekerjaannya seringkali mengakibatkan terbatasnya waktu untuk keluarga.

Penelitian yang baru-baru ini dilakukan menunjukkan bahwa konsekuensi dari ketidakseimbangan yang dialami seorang individu karena keberbagaian peran yang mereka jalani dapat memberikan masalah pada fisik dan psikologis mereka. Oleh beberapa ahli menyebutkan bahwa konflik kerja-keluarga yang terjadi di dalam aktifitas individu terkait dengan aspek kerja dan aspek peran keluarga, yaitu seperti ketiadaan dukungan sosial dari orang-orang di sekitar lingkungannya misalnya suami, orangtua, anak, dan rekan sekerja (Nurmayanti, Thoyib, Noermijati & Irawanto, 2014).

Penelitian Smet (1994) Menjelaskan bahawa informasi atau saran verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapat karena kehadiran orang lain merupakan bagian dari dukungan sosial yang mempunyai manfaat emosional bagi yang menerimanya. Dukungan sosial juga merupakan suatu proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan pribadi,

yang membuat seorang individu merasa mendapatkan bantuan dalam penyelesaian atas masalah yang dihadapi (Dalton, Elias, & Wardersman, 2010). Penelitian Almasitoh (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial biasanya akan meningkatkan produktifitas, motivasi, kualitas dalam berpikir, kepuasan kerja dan juga mengurangi dampak stress kerja. Melalui dukungan sosial juga kesejahteraan psikologi meningkat dan kemampuan dalam penyesuaian diri melalui rasa memiliki, kejelasan pada identitas diri, meningkatnya harga diri, mencegah terjadinya depresi, pengurangan distress, dan mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Sehingga dukungan sosial sangat dibutuhkan demi kepuasan kerja dan menurunkan konflik kerja-keluarga.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik **“Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita”**.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam segi teoritis yaitu memperkaya pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Kepada peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai besarnya hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Kepada karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan dan menambah informasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial serta kepuasan kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Teori Kepuasan Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh unsur-unsur pekerjaan, penyesuaian diri seorang pekerja, dan hubungan sosial individu di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaannya (Blum, 1956). Sikap seseorang yang puas berasal dari munculnya dorongan atau motivasi yang tinggi untuk bekerja dan memiliki perasaan yang senang dalam mengerjakan pekerjaannya (Herzberg, 1959). Hal itu sesuai dengan yang diungkapkan oleh beberapa ahli bahwa kepuasan kerja berasal dari rasa suka atau tidak sukanya seorang pekerja terhadap faktor-faktor pekerjaannya, hal itu dapat mencerminkan sikap pekerja pada pekerjaannya. Seorang pekerja yang dapat mencerminkan perasaan positif maka akan menghasilkan perasaan puas pada pekerjaannya (Howell & Robert, 1986).

Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seorang pekerja tentang pekerjaannya, perasaan tersebut bisa menjadi perasaan yang positif maupun negatif tergantung bagaimana seorang pekerja memaknai pekerjaannya tersebut (Wexley & Yukl, 1977). Kepuasan kerja merupakan hasil dari perasaan yang menyenangkan, karena hal tersebut dapat dihasilkan oleh persepsi individual seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan nilai-nilai kerja yang menjadi prioritas bagi dirinya (Wagner III & Hollenbeck, 1995).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena tingkat kepuasan seorang individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyaknya elemen dalam pekerjaan yang sejalan dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan begitu juga sebaliknya (As'ad, 1991). Sama halnya dengan pendapat beberapa ahli bahwa faktor dari orangnyalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karena semakin bahagia individu pada pekerjaannya, maka semakin puas individu terhadap pekerjaannya (King, 2012).

Kepuasan kerja merupakan suatu respon positif pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari sebuah pengalaman seorang pekerja dalam hal menilai diri sendiri seperti yang diharapkan dari pekerjaannya (Fleisman dan Bass, 1977). Menurut beberapa ahli yang berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya sendiri, situasi tempat kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama rekan sekerja dan rendahnya *turnover*, absensi, serta *burnout* (Tiffin, 1958).

Kepuasan kerja tidak selalu tentang gaji yang diterima, melainkan kepuasan kerja berhubungan dengan karakteristik kepribadian pekerja dan juga dari budaya di mana seorang individu itu hidup (King, 2012). Sesuai dengan hal tersebut, beberapa ahli mengatakan bahwa kepuasan kerja lebih condong kepada persepsi seorang pekerja bahwa apa yang telah diterimanya sudah adil (Cohen-Charash & Spector, 2001).

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat dinilai dan dilihat dari sikap dan perasaan individu pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan suka dan nyaman dapat menghasilkan suatu sikap yang positif pada pekerja sehingga terjadinya kepuasan kerja. Semakin bahagia individu pada pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang diharapkannya. Kepuasan kerja seorang pekerja juga dapat diukur dari hasil penyesuaian diri serta hubungan dengan atasan dan rekan sekerja yang baik.

### **2.1.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006) ada sejumlah aspek-aspek yang dihubungkan dengan kepuasan kerja. Beberapa aspek yang penting adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri yaitu dimana seorang pekerja menganggap pekerjaannya menarik, adanya kesempatan untuk belajar, dan memberi seorang pekerja tanggung jawab.
- b. Pendaapatan/gaji yaitu seorang pekerja mendapat jumlah pembayaran yang diterima dan setara antara pembayaran yang diterima tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Kesempatan/pejuang promosi yaitu seorang pekerja mengalami proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi daripada pekerjaan sebelumnya.
- d. Pengawasan/supervisi yaitu hubungan karyawan dengan atasannya langsung.

- e. Rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja memiliki hubungan bersahabat, professional, serta memberikan dukungan antar pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa untuk menunjang kepuasan kerja maka diantaranya ada faktor imbalan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan/peluang promosi, pengawasan/supervisi, rekan kerja.

### **2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (2004) ada sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Psikologik, yaitu hal yang berhubungan dengan kejiwaan seorang pekerja yang terdiri dari minat, kedamaian dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Fisik, yaitu hal yang berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja dan kondisi fisik pekerja, tergantung dari jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, keadaan ruangan seperti tingkat suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pekerja, umur, dan sebagainya.
3. Faktor Finansial, yaitu hal yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan seorang pekerja yang terdiri dari sistem kerja dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang disediakan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan yang sesuai di atas bahwa faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial dapat menunjang dan mempengaruhi kepuasan

kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja tersebut harus sesuai dengan sikap individu terhadap pekerjaannya sehingga terciptanya sebuah kepuasan kerja.

## **2.2. Teori Konflik Kerja-Keluarga**

### **2.2.1. Pengertian Konflik Kerja-Keluarga**

Peran dalam keluarga serta peran dalam pekerjaan yang memiliki tekanan masing-masing dan memiliki kesulitan dalam menyeimbangi kedua peran tersebut dapat menimbulkan suatu konflik peran pada seorang individu yang disebut dengan konflik kerja-keluarga. Pada individu yang sudah menikah biasanya memungkinkan terjadinya konflik kerja-keluarga daripada individu yang belum menikah, karena peran yang bertambah dalam mengurus sebuah keluarga (Greenhaus & Beuttel, 1985).

Konflik kerja-keluarga merupakan konflik peran dimana seorang pekerja sulit menempatkan posisinya dalam hal bekerja dan di dalam hal mengurus keluarga, seorang pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya di tempat dia bekerja dan disisi lain juga harus menaruh perhatian pada keluarga. Konflik kerja-keluarga yang terjadi dalam jangka waktu yang panjang dapat menimbulkan suatu depresi dan stress yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikis dan fisiknya, sehingga menurunkan kinerja dan kepuasan kerja seorang pekerja (Frone, Russel & Cooper, 1992).

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan juga sebagai bentuk konflik antar-peran dimana tuntutan dan tekanan umum, waktu dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan bisa mengganggu tanggung jawab seorang pekerja terhadap keluarga (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). Tekanan yang didapat dalam

satu peran akan menjadi penghalang untuk melakukan peran lainnya. Seorang pekerja pada umumnya mengurangi waktu dalam bekerja demi memenuhi peran dalam keluarga (Frone, Russel, & Cooper, 1997).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan bentuk konflik yang disebabkan oleh tekanan-tekanan dan tanggung jawab pada peran di dalam pekerjaan dan keluarga. Keinginan dalam menyeimbangkan antar-peran membuat seorang individu merasa kesulitan. Konflik kerja-keluarga juga dapat memberikan dampak negatif pada seorang pekerja jika ia mengalami konflik tersebut dalam kurun waktu yang lama, dampak negatif tersebut bisa terjadi pada pekerjaannya maupun keluarga.

### **2.2.2. Aspek-Aspek Konflik Kerja-Keluarga**

Beberapa ahli mengemukakan beberapa aspek dari konflik kerja-keluarga. Adapun Greenhaus dan Beuttel (1985) menghasilkan tiga aspek dari konflik kerja-keluarga, yaitu :

- a. Berdasarkan waktu, yaitu terjadinya konflik karena pembagian waktu, energi dan kesempatan untuk memenuhi peran di dalam pekerjaan dan rumah tangga. Waktu yang terbatas membuat seorang pekerja sulit untuk menyusun jadwal sehingga peran dan tuntutan pada keduanya tidak sesuai.
- b. Berdasarkan tekanan, yaitu ketika seorang pekerja berada pada keadaan emosional, stress, kecemasan, tekanan darah yang tinggi, serta sakit kepala yang berasal dari salah satu peran yang membuat seorang pekerja sulit untuk melakukan tanggung jawab pada peran yang lainnya.

- c. Berdasarkan perilaku, yaitu konflik yang muncul ketika adanya ketidaksesuaian perilaku seorang pekerja ketika sedang bekerja dan ketika berada di rumah.

Sesuai dengan penjelasan diatas bahwa aspek-aspek konflik kerja-keluarga yang berdasarkan waktu, tekanan, dan perilaku dapat mempengaruhi terjadinya konflik kerja-keluarga jika satu peran tidak seimbang dan tidak saling mendukung dalam menjalankan perannya sehingga terjadi konflik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga.

### **2.2.3. Indikator-Indikator Konflik Kerja-Keluarga**

Frone, Russel, dan Cooper (1992) mengatakan ada beberapa indikator-indikator konflik kerja-keluarga, yaitu:

1. Tekanan Sebagai Orangtua

Tekanan yang berkaitan dengan tanggungjawab sebagai orangtua di dalam keluarga. Beban tersebut bisa berupa kegiatan dalam mengurus rumah tangga dan mendidik anak.

2. Tekanan Perkawinan

Tekanan tersebut berkaitan dengan beban seseorang sebagai pasangan. Contohnya, sebagai seorang istri yang mempunyai tanggung jawab untuk mengurus bermacam-macam pekerjaan rumah tangga yang belum tentu bisa dikerjakan oleh anak dan suami serta kurangnya dukungan dari keluarga.

3. Kurangnya Keterlibatan Sebagai Pasangan

Hal ini berkaitan dengan kurangnya keterlibatan seorang pasangan dalam hal menilai peran pasangannya secara psikologis. Seorang individu

membutuhkan dukungan dan ketersediaan waktu dari pasangannya sehingga merasa terlibat dalam keluarga.

#### 4. Kurangnya Keterlibatan Sebagai Orangtua

Hal ini berkaitan dengan kurangnya keterlibatan orangtua dalam tumbuh kembangnya seorang anak. Seorang individu yang bekerja biasanya kurang memperhatikan dan kurang memberikan waktu pada anak saat dibutuhkan.

#### 5. Campur Tangan Pekerjaan

Campur tangan pekerjaan yaitu dimana urusan pekerjaan seorang pekerja ikut tercampur dengan urusan keluarganya yang dapat mengganggu hubungan di dalam keluarga.

Berdasarkan uraian diatas maka terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga yaitu adanya tekanan sebagai orangtua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai pasangan, kurang keterlibatan sebagai orangtua, dan campur tangan pekerjaan.

### **2.3. Teori Dukungan Sosial**

#### **2.3.1. Pengertian Dukungan Sosial**

Dukungan merupakan suatu kondisi yang berguna bagi individu yang didapat dari orang lain (Kamus Psikologi, 2011). Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup dengan bantuan orang lain, apalagi jika seseorang menghadapi sebuah masalah. Ringan ataupun beratnya suatu masalah akan membuat seseorang mencari dukungan dari orang lain, sehingga seseorang dapat merasakan dicintai, diperhatikan, dan dihargai oleh orang yang berada di

lingkungannya. Dukungan sosial merupakan nasehat serta saran secara lisan ataupun non-lisan, dan pertolongan yang diberikan oleh lingkungan sosial seseorang yang berpengaruh pada tingkah laku si penerima dukungan sosial tersebut (Gottlieb, 1983). Orang-orang yang sangat dekat dan diandalkan dapat memberikan suatu dukungan sosial kepada seorang individu, karena dipercaya bahwa orang-orang tersebut lebih menghargai, menyayangi, peduli, dan akan memberikan kesediaan waktunya (Sarason, 1983). Dukungan sosial didapat dari orang lain yang berada disekitar seorang individu, yaitu seperti atasan dan rekan kerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan, dari lingkungan keluarga seperti pasangan dan anak yang selalu bersedia memberikan dukungan (Quick & Quick, 1984).

Dukungan sosial menghasilkan suatu tindakan yang baik seperti bentuk kepedulian kepada orang lain, hal itu sangat penting dan memiliki fungsi yang positif sehingga memberikan efek baik pada kesehatan psikis dan fisik bagi seorang individu (DePanfillis, 1996). Seorang yang menerima dukungan sosial dari orang lain yang berada disekitarnya akan merasa baik secara emosional karena hal itu menunjukkan bahwa ia dihargai, dicintai, dan diperhatikan, serta dilibatkan dalam kehidupan sosial (King, 2012).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka dukungan sosial merupakan kebersamaan yang dirasakan oleh seorang individu, dimana hal seperti dicintai, dihargai, dan diperhatikan secara verbal maupun non-verbal sangat dirasakan oleh individu tersebut. Dukungan sosial bisa meningkatkan

kesehatan fisik dan psikis seorang individu, yang diperoleh dari orang sekitarnya seperti lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga.

### 2.3.2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dan Smith (2011) terdapat empat aspek dukungan sosial, yaitu sebagai berikut:

a. Dukungan Emosional

Dukungan yang merupakan bentuk dari rasa empati, cinta, pengertian, percaya, penghargaan, dan keterbukaan kepada orang lain.

b. Dukungan Instrumental

Dukungan yang secara langsung seperti materi, waktu, pekerjaan, peluang serta modifikasi lingkungan.

c. Dukungan Informasi

Dukungan yang berupa informasi, nasehat, dan arahan yang diberikan kepada seseorang untuk mencari jalan keluar dari sebuah masalah.

Berdasarkan uraian diatas bahwa aspek-aspek emosional, informatif, instrumental dapat mempengaruhi terjadinya dukungan sosial pada seorang individu. Pendekatan secara emosional dan pemberian informasi, saran dan penghargaan pada penerima dukungan sosial memberikan dampak yang positif bagi psikis dan fisiknya.

### 2.3.3. Sumber-sumber Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dan Smith (2011) ada beberapa sumber-sumber dukungan sosial, yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan sosial yang berasal dari orang-orang yang berada di lingkungannya dan selalu ada disepanjang hidupnya. Orang-orang tersebut yang selalu memberi dukungan dan selalu bersamanya, seperti suami atau istri, sahabat.
2. Dukungan sosial yang bersal dari orang lain yang memiliki sedikit peran dalam hidupnya dan dapat mengalami perubahan sesuai dengan waktu, seperti teman kerja, keluarga, teman sepergaulan.
3. Dukungan sosial yang berasal dari orang lain yang sangat jarang atau lebih sedikit memberikan dukungan dan memiliki peran yang sangat cepat berubah, seperti dokter atau tenaga ahli professional, keluarga jauh.

Berdasarkan uraian diatas maka bisa disimpulkan bahwa sumber-sumber dukungan sosial berasal dari orang-orang terdekat, dukungan yang berasal dari orang yang berperan sedikit dalam hidup seorang individu, dan dukungan yang berasal dari orang lain yang jarang atau yang lebih sedikit memberi dukungan dan jarang berperan dalam hidup seorang individu.

#### **2.4. Hubungan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita**

Pada dasarnya semua orang yang bekerja dalam profesi apapun akan mengalami konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga merupakan suatu bentuk konflik yang mana terdapat tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan sehingga mengganggu tanggung jawab seorang pekerja terhadap keluarganya. Konflik kerja-keluarga terjadi dikarenakan adanya perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga dari peran suami dan istri yang keduanya memiliki pekerjaan. Untuk menjalani kedua peran sekaligus maka konflik dan masalah yang timbul harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya (Santrock, 2002).

Salah satu usaha dalam mengatasi dampak dari konflik kerja-keluarga sehingga memberikan pengaruh positif yaitu dengan sumber-sumber positif yang ada disekitar seorang pekerja, yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial yang diberikan bisa menjadi solusi dalam mengatasi masalah atau konflik yang berasal dari tekanan psikologis pada masa sulit. Hal itu sesuai dengan penelitian oleh Schwarzer dan Knoll (2007) yang mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan sumber kekuatan yang berasal dari orang lain, yang bertujuan memberi bantuan.

Dukungan sosial lebih berperan membentuk konflik kerja-keluarga yang tinggi (Stoner & Charles, 2009). Dengan adanya dukungan sosial maka akan memberikan dorongan atau motivasi yang sangat membantu seorang pekerja untuk pencapaian terbaiknya dalam bekerja tanpa adanya beban dengan peran yang ada di dalam keluarga, sehingga dapat mencapai kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan yang bersifat personal yang berasal dari kesimpulan pemikiran seorang individu tentang apa yang diterimanya dari pekerjaannya (Nuraini, 2013). Menurut Ammiriel, Purwanto dan Yuwono (2007) salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pekerja adalah konflik kerja-keluarga. Kepuasan kerja akan tercapai jika konflik kerja-keluarga tidak terjadi, karena kepuasan kerja dapat membantu mengubah situasi di dalam keluarga menjadi lebih baik dan dapat mengatasi konflik yang ada (Hammer & Thompson, 2003).

### **2.5. Hipotesis**

Berdasarkan dari teoritis yang telah dipaparkan di atas, penulis menemukan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

1. Adanya hubungan konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita
2. Adanya hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita
3. Adanya hubungan konflik kerja-keluarga dengan dukungan sosial
4. Adanya hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Kekhasan individu atau objek yang bisa diamati dan yang berbeda dengan objek yang lain dalam suatu populasi atau contoh disebut variabel. Melanjutkan dari masalah penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi variabel-variabel penelitian yang dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas : Konflik Kerja-Keluarga (X1), Dukungan Sosial (X2)
- b. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)

#### 3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

##### 3.2.1. Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga merupakan suatu bentuk konflik peran yang mana tuntutan ataupun tekanan dalam peran di pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Tekanan yang dialami selama menjalankan kewajiban peran dalam pekerjaan maupun didalam keluarga menimbulkan suatu konflik. konflik kerja-keluarga yang berlangsung lama dapat menimbulkan depresi serta penurunan kinerja seseorang dalam melakukan perannya masing-masing. Konflik kerja-keluarga pada penelitian ini dilandasi pada aspek-aspek konflik kerja-keluarga yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beuttel (1985), yaitu: berdasarkan waktu, berdasarkan tekanan, berdasarkan perilaku.

### 3.2.2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sumber bantuan, informasi lisan ataupun non-lisan serta saran yang diberikan oleh lingkungan sosial seseorang sehingga dapat mempengaruhi perilakunya. Dukungan sosial memiliki fungsi yang positif sehingga sangat dibutuhkan seorang individu karena dukungan dari orang-orang sekitar dapat memberikan rasa percaya, menyayangi, dan peduli. Dukungan sosial dalam penelitian ini diukur berdasarkan pada aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino (2011), yaitu: dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental, penilaian positif.

### 3.2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat personal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku pada dirinya. Jika semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai ataupun yang berlaku dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari seberapa bahagianya seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, semakin bahagia seseorang maka semakin puasny seseorang dalam pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006), yaitu: imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan.

### **3.3. Subjek Penelitian**

#### **3.3.1. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan jumlah seluruh objek penelitian, yaitu unsur-unsur yang terdapat pada wilayah yang akan diteliti (Bungin, 2005). Dalam teori oleh Sugiyono (2010) yang mengatakan populasi merupakan wilayah penyamaraan dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Peneliti mengambil guru wanita di Pekanbaru yang ditempatkan di sekolah-sekolah swasta sebagai populasi pada penelitian ini.

#### **3.3.2. Sampel Penelitian**

Sampel merupakan sekelompok individu yang jumlahnya kurang dari populasi. Sampel juga merupakan wakil dari sebagian populasi untuk diteliti (Bungin, 2013). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *quota sampling*. Teknik ini adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai kriteria tertentu sampai jumlah yang diinginkan. Digunakannya teknik ini hanya untuk menentukan unit populasi yang akan dijadikan sampel penelitian (Bungin, 2005). Pada penelitian ini, sampelnya berjumlah 157 guru wanita sekolah-sekolah swasta di Pekanbaru.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan metode skala pengukuran psikologi. Skala yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, skala konflik kerja-keluarga, dan skala dukungan sosial. Dalam ilmu psikologi skala digunakan sebagai salah satu alat ukur. Data yang diungkap adalah aspek yang

menggambarkan kepribadian individu (Azwar, 2013). Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang bertujuan untuk melihat tingkat dari sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala *likert* berisikan item pernyataan harus dijawab oleh partisipan dengan memilih salah satu dari beberapa jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala penelitian terbagi atas dua macam pernyataan sikap yaitu, *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang sesuai dengan sikap objek dan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung objek sikap (Azwar, 2013). Setiap jawaban memiliki skor yang berbeda, dimulai dari 1 sampai 5. Skor untuk respon pernyataan *favorable* sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1. Sebaliknya, respon pernyataan *unfavorable* sangat tidak setuju = 5, tidak setuju = 4, netral = 3, setuju = 2, dan sangat setuju = 1.

### 3.4.1. Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga

Skala ini menggunakan skala terpakai konflik kerja-keluarga yang disusun oleh steenberg (2007) yang diadaptasi oleh peneliti berdasarkan teori Greenhaus & Beuttel (1985) berdasarkan dengan aspek konflik kerja-keluarga, yaitu:

**Table 3.1**  
**Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga**

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Berdasarkan waktu	Waktu yang terbatas untuk keluarga maupun pekerjaan, tanggung jawab yang kurang terhadap keluarga dan pekerjaan.	1, 2, 3, 10, 11		5
Berdasarkan tekanan	Merasa tertekan dengan tanggung jawab, emosi yang tidak stabil, merasa kelelahan.	4, 5, 6		3
Berdasarkan perilaku	Pemecahan masalah yang tidak tepat, perilaku yang tidak efektif terhadap pekerjaan maupun rumah tangga.	7, 8, 9, 12		4
<b>Total</b>				<b>12</b>

### 3.4.2. Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur suatu kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu skala yang diadaptasi dari Nike (2019). Berdasarkan teori Luthans (2006) dengan aspek kepuasan kerja, yaitu:

**Table 3.2**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja**

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik, memberikan rasa tanggung jawab, kesempatan untuk belajar.	2	13, 18, 21, 26, 31	6
Gaji/Upah	kepuasan akan gaji besar yang diterima,kepuasan akan insentif yang diterima.	4, 7	14, 19, 22, 27, 32	7
Kesempatan promosi	Jaminan karir yang baik, kesempatan untuk mendapatkan promosi	3, 5, 8	15, 20, 23, 28, 33	8
Pengawasan/Supervisi	Kompetisi dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung	1, 6, 9, 11	16, 24, 29, 34	8
Rekan kerja	Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, merasakan dukungan dan kompeten dengan rekan kerja.	10, 12	17, 25, 30	5
<b>Total</b>				<b>34</b>

### 3.4.3. Blue Print Skala Dukungan Sosial

Untuk mengukur suatu Dukungan Sosial peneliti mengadaptasi skala dari Tria (2019) yang dibuat berdasarkan aspek oleh sarafino (2011), yaitu:

**Table 3.3**  
**Blue Print Skala Dukungan Sosial**

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Dukungan emosional	Rasa empati, perhatian, perasaan nyaman, perasaan dicintai	6, 8	1, 12	4
Dukungan instrumental	Bantuan langsung, bantuan pengerjaan tugas	3, 14, 9, 11	13, 7, 9, 15	8
Dukungan informatif	Pemberian nasehat, pemberian arahan, pemberian umpan balik, pemberian informasi	4, 5	2, 10	4
<b>Total</b>				<b>16</b>

### 3.5. Metode Analisis Data

Agar mendapatk hasil dari aspek-aspek yang ingin diteliti, maka diperlukan alat ukur yang harus reliabel dan valid, sehingga kesimpulan dalam penelitian tidak keliru dan juga tidak jauh berbeda dari keadaan sebenarnya.

#### 3.5.1. Uji Validitas

Alat ukur yang sesuai dan dikatakan baik jika memenuhi syarat yaitu validitas dan reliabilitas alat ukur sehingga bisa memberikan informasi yang diharapkan peneliti. Suatu alat ukur akan dinyatakan reliabel dan valid jika dilihat dari tingginya nilai dan norma reliabilitas dan validitas, jika hasil dari alat ukur tidak menunjukkan sifat yang reliabel dan valid maka informasi yang didapat tidaklah akurat dan tidak menggambarkan keadaan subjek yang diteliti (Azwar, 2013). Sugiyono (2010) mengatakan bahwa validitas pada hasil penelitian

menggambarkan suatu ketepatan dan kecermatan pada skala yang memiliki fungsi ukur.

Penelitian yang menghasilkan data yang tidak sesuai dengan tujuan pengukuran disebut sebagai tes yang memiliki validitas rendah, jadi validnya suatu alat ukur bergantung pada berhasil atau tidaknya alat ukur mencapai tujuan pengukuran yang tepat. Pada penelitian ini peneliti menggunakan validitas isi yang merupakan pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat professional *judgmental*. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validasi adalah sejauh mana aitem-aitem tes dapat mewakili unsur-unsur dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauh mana aitem-aitem tes menggambarkan ciri perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2013).

### **3.5.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan hasil dari suatu pengukuran yang dapat dipakai untuk mengetahui koefisien. Penelitian yang menggunakan uji reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mempunyai ketepatan ataupun konsistensi jika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama. Semakin tinggi koefisien korelasi berarti menunjukkan reliabilitasnya baik (Azwar, 2015).

Kaidah yang digunakan adalah 0,00 sampai 1,00 untuk melihat seberapa besarnya koefisien reliabilitas, jika semakin besar koefisien reliabilitas yang mendekati nilai 1,00 berarti terdapat konsistensi hasil yang semakin sempurna dan menyatakan bahwa reliabilitasnya tinggi, sebaliknya jika koefisien reliabilitas yang mendekati 0 menyatakan tingkat reliabilitasnya rendah (Azwar, 2015).

### 3.6. Uji Asumsi

#### 3.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebuah sampel normal atau tidak normal. Jika nilainya  $p > 0,05$  maka sampel normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka sampel tidak normal (Sugiyono, 2010).

#### 3.6.2. Uji Linearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan terikat, dan juga untuk mengetahui seberapa besar tingkat kesalahan dari linearitas hubungan antar variabel. Jika nilai pada hasil uji menunjukkan  $p < 0,05$  maka hubungan antar variabel yang diuji adalah linier dan tingkat kesalahannya rendah. (Sugiyono, 2010).

#### 3.6.3. Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan teknik analisis korelasi *pearson* dan regresi berganda pada uji hipotesis ini. Analisis korelasi *pearson* dan regresi berganda bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama atau simultan hubungan ketiga variabel antara X1-X2-Y dan menguji taraf signifikansi. Semua analisis data yang terdapat pada penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25.0 for Windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Orientasi Kancan Penelitian

Saat melakukan penelitian sebaiknya terlebih dahulu dilakukan orientasi kancan penelitian. Orientasi ini dilakukan untuk menjelaskan secara singkat lokasi penelitian yang dilakukan. Lokasi penelitian yang peneliti pilih yaitu Sekolah Dasar Islam Plus YLPI Pekanbaru yang bertempat di Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 Komplek Universitas Islam Riau Kelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukitraya. Pada penelitian ini, penulis juga mengambil subjek penelitian yaitu dengan melakukan penyebaran angket pada para guru wanita yang bertugas di sekolah swasta yang ada di kota Pekanbaru.

#### 4.2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu membuat skala penelitian berupa skala likert. Peneliti menggunakan skala terpakai (*try-out* terpakai) sehingga hanya satu kali saja menyebarkan skala. Alasan peneliti menggunakan skala terpakai dan tidak menggunakan uji coba skala ialah karena sulitnya menemukan sekolah-sekolah swasta yang mau memberikan izin penelitian, sebelumnya peneliti sudah menyerahkan surat untuk izin melakukan penelitian kepada beberapa sekolah-sekolah swasta di Pekanbaru tetapi ditolak, karena itulah peneliti menggunakan metode ini.

Peneliti mengurus prosedur surat izin lagi untuk melakukan penelitian di sekolah Plus YLPI dan diterima, selanjutnya peneliti melakukan penyebaran skala secara langsung kepada guru wanita yang bertugas di sekolah Plus YLPI dan juga

mempersiapkan buah tangan untuk diberikan kepada guru wanita yang telah membantu memberikan jawaban pada kuesioner yang peneliti berikan. Jumlah subjek yang didapat dengan penyebaran angket secara langsung cukup sedikit sehingga peneliti membagikan skala penelitian dengan bantuan *googleform*. Peneliti membagikan skala penelitian dengan menyebarkan *link* skala berupa *googleform* kepada guru wanita yang bertugas di sekolah-sekolah swasta yang ada di kota Pekanbaru.

#### **4.3. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian secara langsung dengan membagikan angket dilakukan selama tiga hari terhitung dari tanggal 29 Januari 2020 sampai tanggal 31 Januari 2020 yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 24 guru wanita sekolah Plus YLPI Pekanbaru. Selain melakukan penelitian secara langsung ke sekolah swasta, peneliti menyebarkan *link googleform* dilakukan selama satu bulan lebih terhitung dari tanggal 22 Januari 2020 sampai tanggal 03 Maret 2020 dan dalam proses itu memakan waktu yang lama untuk mendapatkan jumlah subjek yang diinginkan, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 133 guru wanita yang bertugas di sekolah-sekolah swasta yang ada di kota Pekanbaru, sehingga total keseluruhan sampel yang didapat ialah sebanyak 157 guru wanita yang bertugas.

#### 4.4. Data Demografi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan jumlah respon identitas subjek sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Data Demografi**

<b>Demografi</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Umur	20-40 Tahun	136	86,6
	40-60 Tahun	21	13,4
Profesi dalam Pekerjaan	Guru TK	26	16,6
	Guru SD	72	45,9
	Guru SMP	34	21,7
	Guru SMA/SMK	25	15,9
Pendidikan Terakhir	SMA	5	3,2
	SMK	2	1,3
	D3	4	2,5
	S1	142	90,4
Status Pernikahan	S2	4	2,5
	Menikah	53	33,8
	Belum Menikah	104	66,2
<b>Jumlah</b>		157 Orang	100

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan rentang usia yaitu usia 20-40 tahun dengan frekuensi sebanyak 136 atau 86,6 persen. Pada kategori profesi dalam pekerjaan, responden yang terbanyak yaitu guru SD dengan frekuensi sebanyak 72 atau 45,9 persen. Pada kategori pendidikan terakhir, responden yang terbanyak yaitu S1 dengan frekuensi sebanyak 142 atau 90,4 persen. Pada kategori status pernikahan, responden yang terbanyak yaitu belum menikah dengan frekuensi sebanyak 104 atau 66,2 persen.

#### 4.5. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil penelitian di lapangan mengenai hubungan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita, dengan jumlah sampel sebanyak 157 orang. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25.00 for windows*.

**Tabel 4.2 Rentang Skor Penelitian**

Variabel Penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)			
	Minimum	Maksimum	Rata-rata ( <i>Mean</i> )	Standar Deviasi (SD)
Kepuasan Kerja	34	170	102	22,6
Konflik Kerja-Keluarga	12	60	36	8
Dukungan Sosial	16	80	48	10,6

Berdasarkan deskripsi data variabel diatas, untuk data deskripsi statistik variabel penelitian dapat dilihat bahwa pada nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja sebesar 102, nilai minimum 34, nilai maksimum 170 dan standar deviasi 22,6. Selanjutnya pada variabel konflik kerja-keluarga nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 36, nilai minimum 12, nilai maksimum 60 dan standar deviasi 8. Kemudian pada variabel dukungan sosial nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 48, nilai minimum 16, nilai maksimum 80 dan standar deviasi 10,6.

#### 4.6. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi pada variabel bermaksud untuk meletakkan individu kedalam kategori-kategori yang terpisah secara bertahap berdasarkan atribut yang diukur. Sebelum mengkategorisasikan variabel berdasarkan tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, peneliti terlebih dahulu menetapkan norma dari

skor dengan menggunakan nilai rata-rata dan standar deviasi. Adapun norma tersebut dapat ditentukan dengan tabel berikut:

**Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi Variabel Penelitian**

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq x < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq x < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq x < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$

Keterangan:

M = Mean (Rata-rata)

SD = Standar Deviasi

**Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Penelitian Konflik Kerja-Keluarga**

Kategori	Rumus	F	Persen
Sangat Tinggi	$X > 48$	11	7%
Tinggi	$40 < X \leq 48$	30	19,1%
Sedang	$32 \leq X \leq 40$	59	37,6%
Rendah	$24 \leq X < 32$	51	32,5%
Sangat Rendah	$X < 24$	6	3,8%

Berdasarkan pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa responden yang mengalami suatu konflik kerja-keluarga pada kategori sangat tinggi sebesar 7 persen. Responden yang memiliki konflik kerja-keluarga pada kategori tinggi sebesar 19,1 persen. Responden yang memiliki konflik kerja-keluarga pada kategori sedang sebesar 37,6 persen. Responden yang memiliki konflik kerja-keluarga pada kategori rendah sebesar 32,5 persen. Responden yang memiliki konflik kerja-keluarga pada kategori sangat rendah sebesar 3,8 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi pada variabel konflik kerja-keluarga adalah “sedang”.

**Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Penelitian Dukungan Sosial**

Kategori	Rumus	F	Persen
Sangat Tinggi	$X > 63,9$	64	40,8%
Tinggi	$53,3 < X \leq 63,9$	56	35,7%
Sedang	$42,7 \leq X \leq 53,3$	31	19,7%
Rendah	$32,1 \leq X < 42,7$	3	1,9%
Sangat Rendah	$X < 32,1$	3	1,9%

Berdasarkan pada tabel 4.5, diketahui bahwa responden yang memiliki dukungan sosial pada kategori sangat tinggi sebesar 40,8 persen. Responden yang memiliki dukungan sosial pada kategori tinggi sebesar 35,7 persen. Responden yang memiliki dukungan sosial pada kategori sedang sebesar 19,7 persen. Sedangkan responden yang memiliki dukungan sosial pada kategori rendah dan sangat rendah adalah sama-sama sebesar 1,9 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi pada variabel dukungan sosial adalah “sangat tinggi”.

**Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja**

Kategori	Rumus	F	Persen
Sangat Tinggi	$X > 135,9$	27	17,2%
Tinggi	$113,3 < X \leq 135,9$	85	54,1%
Sedang	$90,7 \leq X \leq 113,3$	36	22,9%
Rendah	$68,1 \leq X < 90,7$	8	5,1%
Sangat Rendah	$X < 68,1$	1	0,6%

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, diketahui bahwa responden yang memiliki kepuasan kerja pada kategori sangat tinggi sebesar 17,2 persen. Responden yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi sebesar 54,1 persen. Responden yang memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang sebesar 22,9 persen. Responden yang memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah sebesar 5,1 persen. Responden yang memiliki kepuasan kerja pada kategori sangat rendah sebesar 0,6 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi pada variabel kepuasan kerja adalah “tinggi”.

## 4.7. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisa pada data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari normalitas dan linearitas sebagai berikut :

### 4.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sampel normal atau tidak. Norma yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika  $p > 0,05$  maka normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka tidak normal. Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Maka didapat hasil yang bergambar pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas  
*One Sample Kolmogrov-Smirnov Test***

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
Konflik Kerja-Keluarga	0,087	0,005	Tidak Normal
Dukungan Sosial	0,084	0,008	Tidak Normal
Kepuasan Kerja	0,088	0,004	Tidak Normal

Berdasarkan pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa data terdistribusi tidak normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai K-SZ untuk variabel Konflik Kerja-Keluarga adalah 0,087 dan signifikasi 0,005 ( $p < 0,05$ ). Nilai K-SZ untuk variabel Dukungan Sosial adalah 0,084 dan signifikasi 0,008 ( $p < 0,05$ ). Sedangkan variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0,088 dan signifikasi 0,004 ( $p < 0,05$ ).

### 4.7.2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji ini juga dapat mengetahui tingkat kesalahan dari linearitas hubungan tersebut. Norma yang digunakan apabila

$p > 0,05$  maka hubungan antara kedua variabel adalah linear (Sugiyono, 2010). Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita linear atau tidak. Hasil uji linear dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i> (F)	<i>P</i>	Keterangan
Konflik Kerja-Keluarga dengan Kepuasan Kerja	1,338	0,134	<i>Linear</i>
Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja	1,218	0,213	<i>Liniear</i>

Berdasarkan tabel 4.8 maka ditemukan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dengan nilai F sebesar 1,338 dengan  $p$  sebesar 0,134 ( $p > 0,05$ ). Sedangkan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dengan nilai F sebesar 1,218 dengan  $p$  sebesar 0,213 ( $p > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapatnya sebuah hubungan yang linear antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita. Selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

### 4.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson* dan regresi berganda. Terdiri dari empat hipotesis yang sudah dibuat oleh peneliti, yaitu:

**1. Adanya hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita**

Uji hipotesis ini untuk menjawab hipotesis pertama yaitu adanya hubungan konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita. Hasil uji hipotesis analisis ini diperoleh nilai signifikan adalah 0,001 dan nilai t hitung -3,248. Hal ini dapat dibuktikan dengan tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9 Uji Hipotesis Konflik Kerja-Keluarga dengan Kepuasan Kerja**

Variabel	t	Sig.
konflik kerja-keluarga dengan Kepuasan kerja	-3,248	.001

Pada tabel 4.9 menunjukkan hasil analisis tersebut 0,001 (*Sig.* < 0,05) dan nilai t hitung  $-3,248 > t$  tabel 1,975, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti adanya hubungan konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita.

**2. Adanya hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita**

Uji hipotesis ini untuk menjawab hipotesis kedua yaitu adanya hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita. Hasil uji hipotesis analisis ini diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 dan nilai t hitung 4,128. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 4.10 Uji Hipotesis Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja**

Variabel	t	Sig.
Dukungan sosial dengan Kepuasan kerja	4,128	.000

Pada tabel 4.10 menunjukkan hasil analisis tersebut 0,000 (*Sig.* < 0,05) dan nilai t hitung 4,128 > t tabel 1,975, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita.

### 3. Adanya hubungan konflik kerja-keluarga dengan dukungan sosial

Uji hipotesis ini untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu adanya hubungan konflik kerja-keluarga dengan dukungan sosial pada guru wanita. Hasil uji hipotesis analisis ini diperoleh nilai signifikan adalah -0,345. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11 Uji Hipotesis Analisis Korelasi Konflik kerja-Keluarga dengan Dukungan Sosial**

		Dukungan Sosial
Konflik Kerja-Keluarga	Pearson Correlation	-.345**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	157

Pada tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis tersebut -0,345 (*Sig.* < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan konflik kerja-keluarga dengan dukungan sosial pada guru wanita.

### 4. Adanya hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita

Uji hipotesis ini akan menjawab hipotesis ketiga yaitu adanya hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru

wanita. Hasil uji hipotesis analisis diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 dan nilai  $f$  hitung 20,899. Hal ini dapat dibuktikan dengan tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12 Uji Hipotesis Konflik Kerja-Keluarga dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8429.925	2	4214.962	20.899	.000
	Residual	31059.374	154	201.684		
	Total	39489.299	156			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), dukungan sosial, konflik kerja-keluarga

Pada tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis nilai signifikansi untuk hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 ( $Sig. < 0,05$ ) dan nilai  $f$  hitung 20,899  $>$   $f$  tabel 3,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yang berarti adanya hubungan konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial secara simultan atau bersama-sama dengan kepuasan kerja pada guru wanita.

#### 4.7.4. Hasil Uji $R^2$

Analisis Deteminasi  $R^2$  untuk menguji kontribusi variabel konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial terhadap variabel kepuasan kerja pada guru wanita.

Hal ini dapat dibuktikan dengan tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13 Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	$R^2$
1	.462 <sup>a</sup>	.213

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,213, hal ini mengandung arti bahwa hubungan variabel konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial secara simultan dengan variabel kepuasan kerja pada guru wanita sekolah swasta adalah sebesar 21,3%.

#### 4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil deskriptif yang telah dilakukan ditemukan bahwa dari 157 sampel yang diambil, kategori respon konflik kerja-keluarga pada guru wanita termasuk kategori "sedang" dengan jumlah 59 orang. Kategori respon dukungan sosial pada guru wanita termasuk kategori "sangat tinggi" dengan jumlah 64 orang. Sedangkan berkaitan dengan kepuasan kerja yang dialami "tinggi" dengan jumlah 85 orang.

Berkaitan dengan hasil uji asumsi sebaran distribusi data tidak normal dengan nilai  $p > 0,05$  yaitu masing-masing  $p$  0,005 (konflik kerja-keluarga),  $p$  0,008 (dukungan sosial),  $p$  0,004 (kepuasan kerja). Selain itu terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel tergantung yaitu konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dengan nilai  $p$  0,134, lalu dukungan sosial dan kepuasan kerja dengan nilai  $p$  0,213. Hasil uji linearitas hubungan variabel tersebut membuktikan ketiga variabel *linear*.

Hipotesis yang diajukan menyatakan adanya hubungan konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita. Hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda ditemukan nilai  $t$  hitung = -3,248 yang mana nilai signifikasinya sebesar 0.001 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas konflik kerja-keluarga ( $X_1$ ) memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) pada guru wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Jugde dan Colquitt (2004) yang dilakukan pada staff akademik menunjukkan adanya hubungan signifikan yang negatif antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian lainnya

oleh Kossek dan Ozeki (1998) yang menyatakan bahwa aspek-aspek atau dimensi yang terdapat pada konflik kerja-keluarga berpotensi mengurangi berbagai bentuk kepuasan hidup termasuk juga kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis mengenai adanya hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita ditemukan nilai T hitung = 4,128 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dukungan sosial (X2) memiliki hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada guru wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Handayani (2010) mengungkapkan bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh positif yang dapat mengurangi gangguan psikologis, yang berarti bahwa semakin besar dukungan sosial yang diberikan maka akan mempengaruhi berbagai aspek dalam pekerjaan termasuk kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lu, Allison, dan Barriball (2004) yang membuktikan bahwa dukungan sosial seperti dukungan rekan kerja, keluarga, suami-istri, atasan, dan lingkungan merupakan aspek penting sebagai sumber kepuasan kerja individu.

Analisis selanjutnya adalah untuk menguji hipotesis mengenai adanya hubungan konflik kerja-keluarga dengan dukungan sosial ditemukan nilai korelasi pearson = -0,345 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial berhubungan secara negatif dengan derajat hubungan korelasi yang masuk kategori lemah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2011) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial. Penelitian oleh Grenlass, Pantony dan Burke (1989); Kobasa (1982) mengemukakan bahwa

dukungan sosial sangat diperlukan pada wanita yang bekerja demi menekankan tingkat stress yang bisa mengakibatkan konflik yang terjadi di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan dimana dia tinggal.

Pengujian hipotesis secara bersamaan atau simultan diketahui bahwa adanya hubungan silmutan yang signifikan dari konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru wanita. Berdasarkan uji regresi berganda pada uji F ditemukannya nilai F hitung 20,899 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adanya hubungan antara konflik kerja-keluarga (X1) dan dukungan sosial (X2) dengan kepuasan kerja pada guru wanita (Y) dapat diterima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,213 yang menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus pada penelitian. Handoko (2000) mengemukakan bahwa seorang pekerja akan dikatakan puas atau tidak puas akan tampak pada sikap positif karyawan yang ditunjukkan terhadap segala aspek pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Menurut penelitian terdahulu oleh Cinnamon dan Rich (2002) menyarakan bahwa wanita yang bekerja ternyata lebih berpotensi mengalami konflik dan lebih mementingkan masalah-masalah yang terjadi pada keluarga dibandingkan pekerjaan, hal tersebut dapat mempengaruhi dan berkemungkinan menjadi gangguan pada pekerjaan sehingga terjadinya penurunan kinerja.

Konflik yang terjadi di dalam keluarga tidak akan terjadi apabila adanya keseimbangan antara peran dalam keluarga dan pekerjaan, maka diperlukannya

dukungan sosial. Dukungan sosial yang didapat oleh seorang pekerja akan berfungsi untuk mengurangi efek negatif. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkap oleh Cohen dan Syme (1985) bahwa dukungan sosial dari keluarga inti, keluarga besar, rekan kerja dan juga atasan membuat seorang pekerja merasa dihargai dan diperhatikan.

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak luput dari kekurangan dan kelemahan. Hal tersebut antara lain peneliti tidak melakukan uji coba skala pada guru wanita sebelumnya dikarenakan sulitnya mendapatkan izin di tempat penelitian yaitu sekolah-sekolah swasta, sehingga memakan waktu yang lama dalam melakukan penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka didapat data yang bisa disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah tingkat konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada instansi atau sekolah, konflik kerja-keluarga pada guru wanita termasuk dalam kategori sedang, maka instansi perlu memperhatikan setiap konflik yang terjadi antar pekerja atau guru dan memberikan pelayan solusi sehingga terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menurunkan konflik yang dapat menimbulkan konflik pada keluarga serta sebaliknya. Dukungan sosial pada guru wanita termasuk dalam kategori sangat tinggi dapat menurunkan konflik kerja-keluarga dan meningkatkan kepuasan kerja pada guru wanita.
2. Kepada peneliti selanjutnya, penulis menyadari bahwa banyak sekali kekurangan pada penelitian ini. Kepada peneliti selanjutnya yang memiliki

ketertarikan meneliti tema yang sama diharapkan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, motivasi kerja, komitmen afektif pekerja, serta menyempurnakan alat ukur guna dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, M. Harsiwi. (2014). Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Akademisi Wanita. *EKOBIS*, 3 (1), 217-229.
- Almasitoh, Ummu Hany. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(1), 63-82.
- Ammiriel, P.K., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2007). Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati berperan Jenis Kelamin Androgini di PT Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Indigenous Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*, 9(2), 1-13.
- Andres, Teody C. San. (2017). Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Satisfaction in a Sample of Married Teachers. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, 9, 526-536.
- Arief, Failasuffudien. (2003). Hambatan Karir Wanita. *EKOBIS*, 4(2), 241-248.
- As'ad. (1991). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad. (1987). *Psikologi Industri*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- As,ad. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2010). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2012). *Jakarta Dalam Angka 2012*. Jakarta.

- Badan Pusat Statistik. (2017). *Ikhtisar Data Pendidikan dan Kebudayaan*.  
Kementrian Pendidikan & Kebudayaan Sekretariat Jendral. Jakarta.
- Blum, Milton. L. (1956). *Industrial Psychology and Its Social Foundations*.  
Revised Edition. New York: Harper & Row Publisher.
- Buhali, Giovanny Anggasta & Margaretha, Meily. (2013). Pengaruh Work-Family  
Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai  
Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 15-34.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Chaplin, J.P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cinnamon, R.G., & Rich, Y. (2002). Gender Differences in The Importance of  
Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex  
Roles: A Journal of Research*, 47, 531-541.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The Role of Justice in Organizations:  
A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision  
Processes*, 86(2), 278-321.
- Cohen, S., & Syme, S.L. (1985). *Social Support and Health*. Florida: Academic  
Press. Inc.
- Dalton, J.H., Elias, M.J., & Wardersman, A. (2001). *Community Psychology,  
Lingking Individuals and Communities*. Balmont: Wadworth/Thomson  
Learning.

- DePanfillis, D. (1996). Social Isolation of Neglectful Families: A Review of Social Support Assessment and Intervention Models. *Child Maltreatment*, 1(1), 37-52.
- Dhamayanti, Ratna. (2006). Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2), 93-107.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fleisman, E.A. & Bass, A.R. (1997). *Studies in Personnel and Industrial Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Gottlieb, B.H. (1983). *Social Support Strategie: Guideliness for Mental Health Practice*. London: Sage Publication.
- Greenglass, E.R., Pantony, K.L., & Burke, R.J. (1989). *A Gender Role Perspective on Role Conflict, Work Stress and Social Support in Goldsmith, E. B.*

*Work and Family: Theory, Research and Applications*. London: Sage Publications.

Greenhaus, Jeffrey. H., & Beutell, Nicholas, J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Hammer, L. & Thompson, C. (2003). Work-Family Role Conflict. A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry. *Washington: American Psychological Association*. 86(6), 897-909.

Handayani, Agustin. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *INSAN*, 12(3), 127-137.

Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.

Herzberg, F, Mousner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to War*. New York: John, Willey & Sons, Inc.

Howell, C. & Robert, L.D. (1986). *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*. 3<sup>rd</sup>ed. Chicago Nlinois: Dorsey Pres.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice 6<sup>th</sup>*. New York: McGraw-Hill.

Isa, Nurmazlina Mohd., Singh, Hardev Kaur., Hashim, Rozalli. (2018). Job Stress, Work-to-Family Conflict and Social Support in the Education Industry. *Journal of Administrative Science*, 15, 1-16.

- Judge, T.A., & Colquitt, J.A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kadtong, M.L., Unos, M.A., Antok, T.D., Midzid, M.A.E. (2017). Teaching Performance and Job Satisfaction among Teachers at Region XII. *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*. 04(01), 113.
- Kim, J.L.S., & Ling, C.S. (2001). Work-Family conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16 (5/6), 204-221.
- King, Laura A. (2012). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kobasa, S.C. (1982). Hardiness & Health: A Prospective Study. *Journal of Personality & Social Psychology*, 42, 168-177.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and The Job Life Satisfaction Relationship: A Review and Direction for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Psychology*, 83, 139-149.
- Kumar, K & Bhatia, L. (2011). Teachers and Their Attitude Towards Teaching: Asia Pacif. *Journal of Research in Business Management*. 2(9). 67-77.
- Lu, H., While, A.E., & Barriball, K.L. (2005). Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211-227.

- Netemeyer, R.G., McMurrian, R., & Boles, J.S. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ainisyam.
- Nurhidayah, S. (2008). Pengaruh Ibu Bekerja dan Peran Ayah dalam Coparenting Terhadap Prestasi Belajar Anak. *Jurnal Soul*. 1(2), 1-14.
- Nurmayanti, Siti., Thoyib, Armanu., Noermijati., Irawanto, Dodi. (2014). Work Family Conflict: A Review of Female Teachers in Indonesia. *International Journal of Psychological Studies*, 6(4). 134-142.
- Nyoman, Triaryati. (2002). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work Family Issue terhadap Absence dan Turnover. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 241-254.
- Parasuraman, S., Greenhauss, J.H., & Granrose, C.S. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-Being Among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 339-356.
- Purdini, Ni Komang Ayu., Musadieg, M. A., Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 38(2), 131-140.
- Quick, J.C., & Quick, J.D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: McGraw-Hill.
- Rahmadita, Irma. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*, 1(1), 58-68.

- Roberts, Albert R., & Greene, Gilbert J. (2002). *Social Workers' Desk Reference*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Sahito, Zafarullah & Vaisanen, Pertti. (2017). Factors Affecting Job Satisfaction of Teacher Educators: Empirical Evidence from the Universities of Sindh Province of Pakistan. *Journal of Teacher Education and Educators*, 6(1), 5-30.
- Sarafino & Smith. (2011). *Health Psychology*. Jakarta: Erlangga, Edisi 7.
- Sarason, Irwin G. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44, 127-139.
- Santrock, J.W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007). Functional Roles of Social Support Within The Stress and Coping Process: A theoretical and Empirical Overview. *International Journal of Psychology*, 42(4), 243-252.
- Shmailan, Abdulawahab S. Bin. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Sirajuddin, Alparisi & Permana, M. Z. (2018). Peran Konflik Kerja-Keluarga dalam Memediasi Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Perempuan. *Jurnal Psikologi Insight*. 2(1), 11-12.

- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Soeharto, Triana N. E. D. (2010). Konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 189-194.
- Suciati, Rina & Agung, Ivan Muhammad. (2016). Perbedaan ekspresi emosi pada orang batak, jawa, melayu dan minangkabau. *Jurnal Psikologi*, 12, 2.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steenbergen, Elianne. F. (2007). Work-Family Facilitation: A Positive Psychological Perspective on Role Combination. *Handbook Psychology*, 1-196. The M.C. Escher Company B.V.
- Stone, J.A.F & Charles, W. (2009). *Management Education for Global Sustainability*. IAP.
- Tanudjaja, Regina Martha. (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional dengan Ketertarikan Kerja Pada Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2, 1.
- Tiffin, Joseph & Ernest J. McCormick. (1958). *Industrial Psychology*. Morusan Co. Ltd. Japan.
- Undang-Undang Dasar Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wagner, III, J.A. & Hollenbeck, J.R. (1995). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Wexley, K.N., & Yulk, G.A. (1997). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Homewood. Illinois.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

