

**PENGARUH *FLEXIBILITY TIME* DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI
OLEH *WORK LIFE BALANCE***

Skripsi

Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Alik Ashari

Nim : 30401800024

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS
EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH FLEXIBILITY TIME DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASIOLEH *WORK
LIFE BALANCE***

**Disusun Oleh :
Alik Ashari
Nim : 30401800024**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapansidang
panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Sultan Agung Semarang

Semarang, 10 Juni 2022
Pembimbing,



Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043

جامعة سلطان ابوبوع الإسلامية

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**PENGARUH FLEXIBILITY TIME DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE
BALANCE***

Disusun Oleh:

**Alik Ashari
NIM: 30401800024**

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D
NIK. 210499043

Penguji I



Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSI
NIK. 210492029

Digitally signed by Dr. Hj. Siti
Sumiati, SE., MSI
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE.,
MSI, o=UNISSULA Semarang,
ou=Fakultas Ekonomi,
email=sitisumiati@unissula.ac
.id, c=ID
Date: 2022.08.12 21:31:27
+07'00'

Penguji II



Arizqi, SE., MM
NIK. 210415053

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK : 210499042

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kehidupan itu Cuma dua hari. Satu hari berpihak kepadamu dan satu hari melawanmu. Maka pada saat ia berpihak kepadamu, jangan bangga dan gegabah, dan pada saat ia melawanmu bersabarlah. Karena keduanya adalah ujian bagimu”

(Ali bin Abi Thalib)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK

Kepada orang tua saya yang saya cintai dan tidak pernah berhenti menyayangi saya dengan tulus, menyemangati, menguatkan hati, serta membimbing saya ke arah yang benar, menasehati saya dengan ikhlas, dan selalu menemani dalam keadaan apapun. I proud of you my hero



HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alik Ashari

NIM 30401800024

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa, Skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH FLEXIBILITY TIME DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE”** merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 23 Mei 2022

Mengetahui
Yang Menyatakan

Dosen Pembimbing



Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043



Alik Ashari
NIM. 30401800024

ABSTRAK

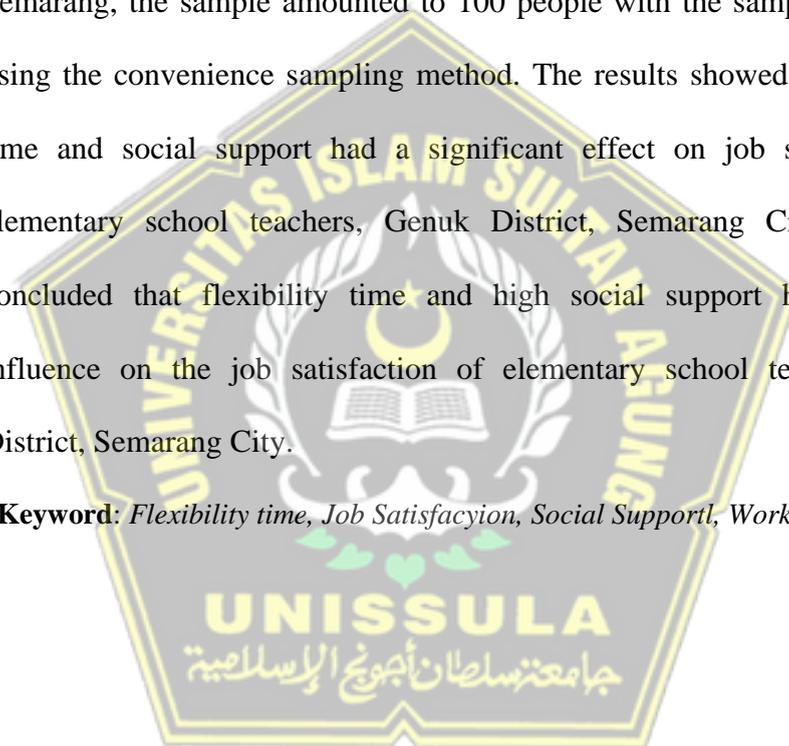
Pada saat ini sudah banyak wanita yang bekerja atau yang disebut sebagai wanita karir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dari flexibility time dan dukungan sosial terhadap *Work Life Balance*. Jenis penelitian ini adalah menggunakan *explanatory research* yaitu menjelaskan hubungan antara satu variable dengan variable lain, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah guru sekolah dasar di wilayah Kecamatan Genuk, Semarang Timur, sampel berjumlah 100 orang dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Flexibility time* dan dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa flexibility time dan dukungan sosial yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang.

Kata Kunci: *Flexibility time, kepuasan Kerja, dukungan sosial, Work Life Balance*

ABSTRACT

At this time there are many women who work or are referred to as career women. The purpose of this study is to describe and analyze the effect of time flexibility and social support on Work Life Balance. This type of research is using explanatory research, which is to explain the relationship between one variable and another, this research uses a quantitative approach. The sample in this study were elementary school teachers in the district of Genuk, East Semarang, the sample amounted to 100 people with the sampling technique using the convenience sampling method. The results showed that flexibility time and social support had a significant effect on job satisfaction for elementary school teachers, Genuk District, Semarang City. It can be concluded that flexibility time and high social support have a greater influence on the job satisfaction of elementary school teachers, Genuk District, Semarang City.

Keyword: *Flexibility time, Job Satisfacyion, Social Supportl, Work Life Balance*



INTISARI

Pada era saat ini banyak wanita yang bekerja atau biasa disebut dengan wanita pekerja profesional. Wanita karir adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti bidang usaha, perkantoran, dan lain- lain yang berlandaskan oleh pendidikan, keahlian, keterampilan, kejujuran dan sebagainya yang menjanjikan sebuah kemajuan dan jenjang karir.

Pada beberapa penelitian lain cukup bisa dijadikan gambaran umum bagaimana wanita bekerja pada masa pandemi Covid-19 ini, pada penelitian (Handayani, 2020) Menunjukkan bahwa wanita merasa kesulitan pada masa pandemi Covid-19 dengantambahan peran sebagai ibu dan pekerja dari rumah, kesulitan membagi waktu jambelajar bersama anak. Pada penelitian ini menunjukkan konflik tersendiri karena subjek penelitiannya adalah guru sekolah dasar, harus sangat bisa membagi waktu antara pekerjaan dengan mengajari anak karena akibat dari sekolah dari rumah yang diterapkan. Pada penelitian lain, yang menggambarkan tingkat stress pada wanita yang bekerja pada masa pandemi Covid-19 sekarang ini adalah (Darmawati et al., 2013) dengan membahas bahwa stress kerja pada wanita selama pandemi ini sangatdominan, karena peran wanita sebagai ibu dan pekerja semakin tumpang tindih pada peran penyelesaian pekerjaan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH FLEXIBILITY TIME DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH WORKLIFE BLANCE**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing, memberikan saran, motivasi, serta nasihat yang bermanfaat kepada penulis. Sehingga, penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
2. Bapak Dr. H. Ardian Adhitama, S.E, M.M selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Seluruh dosen, staf dan karyawan yang telah membantu serta memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada

penulis.

4. Kedua orang tua penulis Bapak Daryadi dan Ibu Sri Kustiyani atas segala bentuk doa dan perhatian yang diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
5. Saudara kandung penulis Nita Asharini dan Rofian Nugroho yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
6. Teman-teman seperjuangan Manajemen kelas A angkatan 2018 yang senantiasa menjadi rekan terbaik dan memberikan semangat selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan doa dan semangat dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari isi maupun susunannya. Maka penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis ataupun pembaca.

Semarang, 23 Mei 2022



Alik Ashari

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1 Teori Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.2 Flexibility Time.....	15
2.2.1 Jenis Pengaturan Jam Kerja Fleksibel.....	16
2.2.2 Jenis pengaturan Flexibility Time.....	16
2.2.3 Indikator Fleksibilitas Jadwal Kerja.....	17
2.3 Dukungan Sosial.....	18
2.3.1 Sumber-sumber Dukungan Sosial.....	20
2.3.2 Dimensi Dukungan Sosial.....	20
2.4 <i>Work Life Balance</i>	21
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	23
2.4.2 Indikator <i>Work Life Balance</i>	24
2.5 Pengembangan model empirik dan hipotesis penelitian.....	25
2.5.1 Hubungan flexibility time dengan <i>Work Life Balance</i>	25
2.5.2 Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Work Life Balance</i>	26

2.5.3	Hubungan <i>Work Life Balance</i> dengan Kepuasan Kerja	27
2.5.4	Hubungan Flexibility time dengan Kepuasan Kerja.....	27
2.5.5	Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja	28
2.6	Model Kerangka Pemikiran.....	29
BAB III.....		31
METODE PENELITIAN		31
3.1	Jenis Penelitian	31
3.2	Populasi dan Sampel	31
3.2.1	Populasi.....	31
3.2.2	Sampel.....	32
3.3	Jenis dan Sumber Data	34
3.3.1	Jenis Data	34
3.3.2	Sumber Data	35
3.3.2.1	Data Primer	35
3.3.2.2	Data Sekunder	35
3.4	Metode Pengumpulan Data	36
3.5	Variabel dan Operasional Variabel	38
3.5.1	Variabel Penelitian	38
3.5.2	Operasional Variabel.....	38
3.6	Uji Instrumen Data	39
3.7	Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	41
3.7.2	Uji Asumsi klasik.....	42
3.7.2.1	Uji Normalitas	42
3.7.3	Uji F	43
3.7.4	Uji t.....	43
3.7.5	Koefisien Determinasi.....	44
3.7.6	Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV		47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Hasil Penelitian.....	47

4.2	Karakteristik Responden	47
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Sosial.....	51
4.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	54
4.4	Analisis Kuantitatif.....	56
4.4.1	Hasil Uji Validitas	56
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	57
4.4.3	Uji Normalitas	58
4.4.4	Uji Kolmogorov Smirnov	58
4.4.5	Uji Multikolonieritas	59
4.4.6	Uji Heteroskedastisitas	60
BAB V PENUTUP		78
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran	79
5.3	Keterbatasan Penelitian	81
5.3.1	Agenda Peneliti Mendatang	81
DAFTAR PUSTAKA		82



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Interval Skala.....	37
Tabel 3. 2 Variabel Operasional Penelitian.....	38
Tabel 4. 1 Profil Responden.....	47
Tabel 4. 2 Deskriptif Variabel <i>Flexibility Time</i>	50
Tabel 4. 3 Deskriptif Variabel Dukungan Sosial	51
Tabel 4. 4 Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i>	53
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov.....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolineritas	60
Tabel 4. 10 Tabel Persamaan Regresi Linear	62
Tabel 4. 11 Tabel Persamaan Regresi Linear 2.....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4. 1 Pengujian Normalitas Grafik Scatterplot	58
Gambar 4. 2 Pengujian Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot	61
Gambar 4. 3 Uji Sobel.....	68
Gambar 4. 4 Uji Sobel.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Kuisisioner	87
Lampiran B : Tabulasi data penelitian	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era saat ini banyak wanita yang bekerja atau biasa disebut dengan wanita pekerja profesional. Wanita karir adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti bidang usaha, perkantoran, dan lain- lain yang berlandaskan oleh pendidikan, keahlian, keterampilan, kejujuran dan sebagainya yang menjanjikan sebuah kemajuan dan jenjang karir.

Tidak hanya laki-laki saja yang bekerja pada sektor publik, wanita saat ini juga bisa bekerja pada sektor publik. Hal ini menjadi hal yang cukup biasa saat ini dimana wanita bekerja dan tidak hanya ada di rumah. Masuknya wanita dalam kegiatan ekonom tersebut merupakan kenyataan bahwa wanita adalah aset pembangunan yang produktif. Adanya pertumbuhan ekonomi yang cukup cepat mempengaruhi pertumbuhan industri-industri yang kemudian menimbulkan banyak peluang bagi pekerja laki-laki dan pekerja wanita.

Dengan perubahan era dan pertumbuhan ekonomi yang cepat, dunia bekerja tidak didominasi laki-laki saja. Hal ini tidak terlepas dari rencana pemerintah Indonesia untuk membentuk sumber daya wanita yang kompeten dan unggul sebagai target tahun 2030 dimana Indonesia menargetkan masuk dalam 10 besar negara dengan ekonomi terkuat di dunia. sebagai (Tausig & Fenwick, 2002). Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia (Mailiya, 2018). Manusia sebagai unsur terpenting dianalisis dan dikembangkan. Selain itu pada

kenyataannya sumber daya manusia adalah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan merupakan elemen penting pada sebuah organisasi yang memiliki peran luar biasa dalam penyusunan dan perkembangan dalam organisasi (Erkut et al., 2013)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fleksibilitas jam kerja (Kalb et al., 2018). Fleksibilitas jam kerja biasanya memberikan kelonggaran waktu kerjanya lebih banyak dan dapat mendorong para karyawan memiliki inisiatif kerja atau memunculkan ide-ide kreatif dalam menjalankan suatu aktivitas serta bertanggung jawab terhadap kinerjanya dan tidak tergantung dengan perintah atasan. Keuntungan yang dirasakan karyawan dalam jam kerja fleksibel adalah memberikan kebebasan karyawan untuk menentukan jam produktif atau terbaiknya dalam bekerja dengan suasana yang lebih nyaman (Fanda & Slamet, 2019). Karyawan yang bekerja secara fleksibel dalam jam kerja, biasanya memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja secara otomatis akan menciptakan komitmen yang tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat menguntungkan perusahaan. Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian dari, yang menyatakan waktu kerja yang fleksibel sangat diperlukan dalam kontrol atas jadwal kerja karyawan.

Dukungan sosial merupakan salah satu sistem pendukung yang diperlukan untuk menjaga keberfungsian suatu organisasi, terutama ketika menjalankan peran ganda di dalam keluarga. Dukungan sosial adalah kebutuhan mendasar bagi individu untuk melanjutkan hubungan sosial, mengatasi beban pekerjaan yang

banyak, beradaptasi dengan masyarakat, dan mempertahankan keadaan psikologis yang stabil (Gunuc & Dogan, 2013). Hasil penelitian dari (Putra et al., 2017) memperlihatkan bahwa dukungan sosial bagi keluarga berupa bantuan fisik dan non-fisik dari keluarga, tetangga, atau teman yang memberikan nilai positif kepada keluarga sehingga mengoptimalkan fungsi dan perannya. Dukungan sosial dapat diperoleh melalui keluarga, masyarakat, maupun dari lembaga-lembaga masyarakat yang berada di lingkungan sekitar untuk mendukung, maupun anggotakeluarga atau temanyang dapat menolong mengurangi stres yang dialami individu di dalam keluarga (Puspitawati, 2012). Jika karyawan yang sudah menikah mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari pasangan atau keluarga, maka tidak hanya mengurangi depresi, tetapi akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Berbeda dengan hasil penelitian (Yusuf, 2015) bahwa variabel faktor dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena kebutuhan manusia dukungan sosial saja tetapi juga menyangkut perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta. Kebutuhan ini, berpengaruh cukup besar terhadap hubungan manusia dalam pekerjaanya, dimana seorang datang ketempat kerja akan merasa senang, datang tepat waktu, disiplin bekerja yang tinggi, bilamana mengetahui teman-teman sekerjanya mempunyai dan menunjukkan sikap yang menyenangkan. Selain itu juga, Menurut As'ad untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan yaitu adanya rekan kerja yang mendukung, dimana karyawan akan puas dan merasa nyaman dalam bekerja apabila hubungan antar karyawan dan hubungan dan perilaku dengan atasan berlangsung baik.

Selain dukungan sosial dan flexibility time hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *Work Life Balance*. Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program Work-Life Balance. Menurut (Frame & Hartog, 2003) work-life balance berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut (Moedy, 2013) work-life balance yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain inti dari program ini merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggung jawab. Tujuan dari program ini diharapkan dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik dimana akan tercipta raga yang sehat dan bugar, pemikiran yang jernih, jasmani yang ikhlas dan rasa kenikmatan hidup. Besar harapan dengan diterapkannya program Work-Life Balance ini, para karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi juga mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan, seperti di keluarga, kehidupan sosial, sehingga tercipta suatu keseimbangan, yang akan membuat mereka mejadi bahagia dan puas dalam bekerja.

Selanjutnya, kepuasan kerja (Sinambela, 2016) merupakan sebuah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari hasil usahanya sendiri dan usaha dari luar atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut (Greenberg, 1984) kepuasan kerja itu sendiri merupakan hasil sikap positif dan negatif yang dilakukan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang di maksud adalah bagaimana guru sekolah dasar dapat mencapai tujuan mengajarnya dan peran di luar mengajar dengan baik.

Secara keseluruhan tentang kemampuan bekerja tentu juga sangat dipengaruhi oleh kondisi yang ada baik di masyarakat maupun individu, pada saat pandemi Covid-19. Pada era tatanan kehidupan baru akibat pandemi ini, kehidupan cepat berubah. Mengakibatkan gangguan pada psikologis seperti kecemasan para pekerja. Hal ini menjadi gambaran umum dari para pekerja dimasa pandemi terutama terjadi pada tenaga kerja wanita, karena wanita mempunyai sisi yang lebih dalam dari segi psikis jika dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Kondisi secara umum terhadap tenaga kerja wanita pada masa pandemi Covid-19 ini seperti pada penelitian (Septiansyah & Fitriyana, 2021) yang mempunyai objek penelitian pekerja wanita di Kota Bekasi, yang mengalami stres akibat dibatasinya fasilitas umum, bertahan hidup, tanggung jawab pekerjaan, dan takut akan tertular virus. Hal ini dibahas karena terdapat keterkaitan yang sangat erat antara *work family balance* karena wanita sangat berperan sentral dalam keluarga disaat pandemi ini.

Pada beberapa penelitian lain cukup bisa dijadikan gambaran umum bagaimana wanita bekerja pada masa pandemi Covid-19 ini, pada penelitian (Handayani, 2020) Menunjukkan bahwa wanita merasa kesulitan pada masa pandemi Covid-19 dengan tambahan peran sebagai ibu dan pekerja dari rumah, kesulitan membagi waktu jambilajar bersama anak. Pada penelitian ini menunjukkan konflik tersendiri karena subjek penelitiannya adalah guru sekolah dasar, harus sangat bisa

membagi waktu antara pekerjaan dengan mengajari anak karena akibat dari sekolah dari rumah yang diterapkan. Pada penelitian lain, yang menggambarkan tingkat stress pada wanita yang bekerja pada masa pandemi Covid-19 sekarang ini adalah (Darmawati et al., 2013) dengan membahas bahwa stress kerja pada wanita selama pandemi ini sangat dominan, karena peran wanita sebagai ibu dan pekerja semakin tumpang tindih pada peran penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya penulis membahas melalui *research gap* pada penelitian-penelitian sejenis sebelumnya, guna mengetahui pengaruh yang sudah ada dari setiap penelitian terhadap masing-masing variabel. Pada penelitian (O'Neal, 2012) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, fleksibilitas kerja dan tingkat religiusitas terhadap kepuasan karyawan lembaga kursus dan pelatihan di Kabupaten Sukoharjo, melalui penelitian tersebut terdapat Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja secara menyeluruh dan signifikan.

Pada penelitian lainnya yang dilaksanakan oleh (Origo & Laura Pagani, 2008) dengan judul *Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe* dengan hasil penelitian yang Menunjukkan sebuah hubungan positif antara fleksibilitas fungsional dan kepuasan kerja dan tidak ada efek atau dampak negatif dari fleksibilitas kuantitatif. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah, 2020) dengan judul Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap kepuasan kerja karyawan Muslimah Konveksi dengan Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan flexible work arrangement tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain

menurut (Sri Rahayu, 2019) dengan judul Hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada wanita yang masing lajang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian dukungan sosial dari rekan kerja dapat menurunkan tingkat kecemasan karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa nyaman dan berdampak positif bagi kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian dari Tamzil (2015), dimana faktor dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena kebutuhan tidak hanya dari dukungan saja tetapi juga menyangkut perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati.

Selanjutnya penelitian (Purdini et al., 2016) menemukan hasil yang berhubungan positif antara variabel dukungan sosial dengan kepuasan kerja melalui analisis linier berganda. Berbeda dengan penelitian dari (Lambert et al., 2010) tentang dukungan sosial terhadap kepuasan kerja, menyatakan bahwa dukungan sosial tidak memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, dirasakan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan pengaruh hubungan antara variabel flexibility time dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guna membuktikan untuk penelitian selanjutnya. Dari uraian di atas maka peneliti membuat judul penelitian tentang “Pengaruh flexibility time dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *Work Life Balance*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang ingin diuji melalui penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh flexibility time terhadap *Work Life Balance*?
2. Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap *Work Life Balance*?

3. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimanakah pengaruh flexibility time terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantara lain untuk:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh flexibility time terhadap *Work Life Balance*.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap *Work Life Balance*.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh flexibility time terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

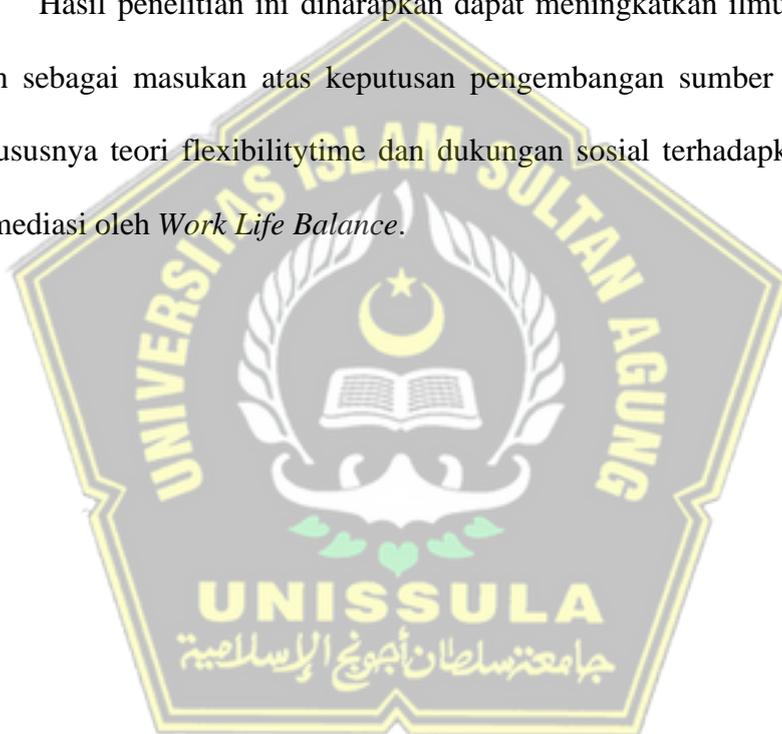
Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti baik secara teori maupun praktek, dan berguna untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap flexibility time dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *Work Life Balance*.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi sekolah sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya mengenai flexibility time dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *Work Life Balance*.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan, dan sebagai masukan atas keputusan pengembangan sumber daya manusia khususnya teori flexibilitytime dan dukungan sosial terhadapkepuasan kerja dimediasi oleh *Work Life Balance*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut (Poerwati, 2015) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut (Phillips et al., 2016) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai

situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga

kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

2.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors.

b. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Kreitner et al., 2007) yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (Genetic components)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Phillips et al., 2016) antara lain:

1. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan cenderung menyukai kondisi kerja yang aman dan nyaman. Aspek lainnya seperti kedekatan dengan rumah maupun fasilitas pendukung juga menjadikan karyawan lebih senang dalam bekerja.

2. Gaji atau upah yang pantas

Gaji atau upah dianggap sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan. Pemberian upah atau gaji yang pantas akan menaikkan semangat karyawan juga memotivasi dalam bekerja.

3. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja merupakan salah satu aspek dalam lingkungan kerja dikarenakan merupakan sarana komunikasi dan interaksi sosial antar pekerja. Memiliki rekan kerja yang baik atau sefrekuensi akan memunculkan atmosfer kerja yang lebih baik.

4. Dukungan dari atasan

Atasan yang memiliki hubungan baik dengan bawahan serta peka terhadap kepentingan bawahan dan berkontribusi akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

5. Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi menyangkut kepribadian dan pekerjaan akan membuat seorang individu lebih puas.

6. Fasilitas

Merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan pekerjaan yang dapat dipakai, ditempati, dan dinikmati.

2.2 Flexibility Time

Flexible work time (flexitime) atau jam kerja fleksibel sudah mulai diterapkan di perusahaan-perusahaan berskala global. Dilihat dari segi definisi flexitime adalah sistem pengaturan kerja yang memberikan lebih banyak kebebasan kepada pegawai dalam mengatur jam kerja mereka.

Jam kerja fleksibel (flex time) merupakan salah satu bentuk praktik flexible work arrangement, dimana professional diarahkan untuk bekerja dengan jumlah jam tertentu dengan fleksibilitas yang lebih besar atau bekerja tidak sebanyak jam kerja yang telah ditetapkan di kantor. (Nuraini, 2017) berpendapat bahwa fleksibilitas tempat kerja didefinisikan sebagai pengaturan jam kerja fleksibel (flexible working arrangement) merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja selesai dilakukan secara teratur. Pengaturan jam kerja fleksibel mengubah waktu pada tempat kerja dilakukan secara regular dengan cara dapat dikelola dan dapat diprediksi oleh perusahaan dan karyawan. Fleksibilitas dalam hal jam kerja mencakup jadwal kerja alternatif (misalnya, waktu kerja yang fleksibel dengan jadwal yang diinginkan). Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja termasuk kerja paruh waktu dan pembagian kerja, sedangkan fleksibilitas dalam hal tempat kerja ini termasuk pekerjaan dari rumah atau dari lokasi yang jauh dari tempat kerja.

Fleksibilitas waktu secara singkat merupakan kemampuan seseorang

untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan sekitar. Pengaturan kerja yang fleksibel merupakan sebuah kebijakan formal atau pengaturan informal untuk mengatur pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja terakit dengan fleksibilitas di suatu perusahaan, yang ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia. Kebijakan dan praktik semacam ini menciptakan rasa aman bagi karyawan karena bahwasannya organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan, kebutuhan dan masalah mereka yang terkait dengan pekerjaan.

Dari definisi beberapa para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *flexibility time* adalah kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu kerjanya sesuai dengan sistem yang diterapkan oleh atasan.

2.2.1 Jenis Pengaturan Jam Kerja Fleksibel

Secara rinci menyebutkan aspek-aspek fleksibilitas yang dapat diterapkan melalui jenis pengaturan jam kerja fleksibel adalah sebagai berikut (Hada et al., 2020).

a. Tempat kerja (flexible location atau teleworking)

Jenis jam kerja fleksibel ini tidak menuntut pekerja melakukan pekerjaan dari kantor atau suatu tempat yang secara tetap digunakan sebagai lokasi kerja.

b. Waktu kerja (flexibility time)

Jenis jam kerja fleksibel ini memberi kebebasan bagi pekerja, dengan persetujuan perusahaan, untuk mengatur jam kerja di luar jam kerja tetap yang berlaku di perusahaan.

2.2.2 Jenis pengaturan Flexibility Time

Ada bermacam-macam pengaturan flexitime, beberapa diantaranya yang paling banyak ditemukan dalam praktik adalah :

- a. Fixed Working Hours, artinya jumlah jam kerja ditetapkan sama untuk semua karyawan, misalnya 40 jam per minggu. Karyawan diperbolehkan memilih jam kerja di antara beberapa pilihan yang ditetapkan, misalnya 25 persen karyawan boleh memilih jam 7.00 ± 15.00 , 25 persen jam 8.00 ± 16.00 , 25 persen lagi jam 9.00 ± 17.00 , dan sisanya jam 10.00 ± 18.00 .
- b. Flexibel Working Hours, artinya karyawan bebas menentukan jumlah jam kerja yang mereka inginkan dalam setiap harinya, tetapi tetap harus memenuhi 40 jam per minggu. Misalnya karyawan yang hanya ingin bekerja empat hari dalam seminggu memilih bekerja 10 jam per hari.
- c. Variable Working Hours, artinya jumlah jam kerja semua karyawan ditetapkan sama oleh perusahaan tetapi diluar jam-jam tertentu yang mengharuskan semua karyawan hadir, misalnya jam 10.00 ± 13.00 , karyawan bebas memilih jam kerja yang disukai.

2.2.3 Indikator Fleksibilitas Jadwal Kerja

Menurut (Carlson et al., 2010) *schedule flexibility* merupakan pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti dalam pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik secara formal atau informal, untuk memberikan fasilitas karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

- a. *Time flexibility*, fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
- b. *Timing flexibility*, fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
- c. *Place flexibility*, fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerja.

2.3 Dukungan Sosial

Dukungan sosial (social support) didefinisikan oleh (L. P. Siregar et al., 2021) sebagai informasi verbal maupun non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini, orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran, atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Cobb yang mendefinisikan dukungan sosial sebagai adanya kenyamanan, perhatian dan penghargaan atau menolong orang dengan sikap menerima kondisinya. Dukungan sosial tersebut diperoleh melalui individu maupun kelompok. (Sarason et al., 1971) berpendapat bahwa dukungan sosial itu selalu mencakup dua hal yaitu :

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

Banyak efek dari dukungan sosial karena dukungan sosial secara positif

dapat memulihkan kondisi fisik dan psikis seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Begitu pula yang diungkapkan Friedman dalam (Pratama, 2020) dianggap merupakan strategi koping penting untuk dimiliki keluarga saat mengalami stressor dan secara langsung memperkuat kesehatan mental individual dan keluarga. Dukungan sosial salah satunya bersumber dari keluarga. Kebutuhan dukungan tersebut bisa berupa kebutuhan informasi, kebutuhan yang bersifat praktis, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan akan adanya seseorang yang dapat diandalkan. Keluarga merupakan lingkungan pertama yang ditemui oleh individu dan menjadi tempat yang penting dalam perkembangan hidup manusia. Oleh sebab itu, keluarga merupakan lingkungan terdekat (significant other) yang bisa memberikan dukungan, baik secara fisik maupun secara sosial.

Semakin banyak dukungan sosial yang diterima oleh karyawan yaitu adanya kesempatan untuk membagi pikiran dan perasaan orang lain dan memberikan kesempatan kepada orang lain untuk dapat merasakan hal yang sama dengan diri kita, adanya keinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain dan menjalin hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan sekerja akan meningkatkan motivasi kerjanya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Steers & Porter (1983) yang menemukan salah satu faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah, hubungan atasan dan bawahan, kualitas hubungan atasan dan bawahan merupakan hasil pembentukan peran yang dilakukan seorang atasan terhadap bawahan. Apabila kualitas hubungan baik, seringkali terjadi diskusi tentang penyelesaian permasalahan pekerjaan. Keikatan kerja yang kuat antara atasan dan bawahan dapat menghindarkan dan mengurangi rasa keterasingan di

tempat kerja, sehingga berpengaruh pada dukungan sosial.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan dukungan yang dapat berupa fisik atau materi dari keluarga maupun teman dan dapat mempengaruhi perasaan saat bekerja secara langsung.

2.3.1 Sumber-sumber Dukungan Sosial

Sumber-sumber dukungan sosial menurut Kahn & Antonoucci dalam Oxford dikutip oleh (L. P. Siregar et al., 2021) terbagi menjadi 3 kategori, yaitu:

- a. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu yang selalu adasepanjang hidupnya, yang selalu bersama dan mendukungnya. Misalnyakeluarga dekat, pasangan (suami/istri) atau teman-teman dekat
- b. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sedikit berperan dalam hidupnya dan cenderung berubah sesuai dengan waktu. Sumber ini meliputi teman kerja, tetangga, sanak keluarga dan sepergaulan
- c. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sangat jarang memberi dukungan sosial dan memiliki peran yang sangat cepatberubah. Sumber dukungan yang dimaksud meliputi supervisor, tenagaahli/profesional dan keluarga jauh.

2.3.2 Dimensi Dukungan Sosial

House dalam Smet dikutip oleh (N. Siregar & Lestari, 2018) enam dimensi atau aspek dukungan sosial, yaitu :

- a. Kepedulian Emosional

Keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan dapat membantu penguasaan terhadap emosi (Friedman, 1998) yang mencakup ungkapan empati,

kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.

b. Dukungan Instrumental/ tenaga

Keluarga merupakan sumber pertolongan praktis dan konkrit. Mencakup bantuan langsung, seperti uang, barang, jasa dan lain sebagainya.

c. Bantuan Informatif

Keluarga menurut Caplan (1976), dalam (S. M. Siregar, 2010) berfungsi sebagai kolektor dan diseminator (penyebarnya informasi) tentang dunia. Hal ini mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik

d. Dukungan tenaga rekan kerja

Dukungan rekan kerja menurut Beehr and McGrath (Hamdani, 2022) merupakan kesediaan rekan kerja untuk membantu satu sama lain dalam melaksanakan tugas. Untuk menciptakan rasa nyaman dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawan lain.

e. Dukungan rasa empati

Dukungan yang dimiliki rekan kerja untuk merasakan keadaan emosional orang lain, merasakan simpatik, dan mencoba membantu menyelesaikan masalah dengan melihat perspektif orang lain.

f. Keterbukaan rekan kerja

Keterbukaan dalam kerja diperlukan untuk mewujudkan transparansi dan ketersediaan informasi yang dapat diberikan ke orang lain, (Midiyanto, 2019)

2.4 Work Life Balance

Work Life Balance (Keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik

(Fapohunda & Tinuke, 2014), *Work Life Balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya. Parkes and Langford (2008) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan (Saleem & Abbasi, 2015).

Schermerhorn dalam (Dewi et al., 2020), mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work- life balance*).

Menurut Greenhaus, dkk (2002), keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam

kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut. Karena adanya keseimbangan antara keterlibatan peran yang terjadi dalam kehidupan karyawan itu sendiri di mana karyawan dapat menikmati dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan seperti, dapat rekreasi, berkumpul bersama teman maupun dengan keluarga. Hal tersebut akan berdampak baik bagi karyawan di mana dalam keseimbangan tersebut akan mempengaruhi kehidupan dari karyawan dalam suatu organisasi maupun perannya di luar organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* peran seseorang dalam mengatur dan menyeimbangkan pekerjaan dengan peran di luar pekerjaan, hal ini supaya tugas dan tanggungjawab dari seseorang dapat terpenuhi dengan baik.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, dkk., (2003) dalam (Rianto & Karyanta, 2014) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

- a. Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (Luthfia et al., 2021) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

- b. Karakteristik Keluarga, Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi work-life balance
- c. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- d. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak (Baron & Bryne, 2005). Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work-life balance.

2.4.2 Indikator *Work Life Balance*

Berikut adalah beberapa aspek pengukuran yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2017) dalam (Luthfia et al., 2021) bagi individu yang ingin mengukur work-life balance, yaitu:

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap keputusan yang dipilih terhadap work-life balance. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu

untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.

- c. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance) Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

2.5 Pengembangan model empirik dan hipotesis penelitian

Model penelitian didasarkan pada konsep flexibility time, dukungan sosial, *Work Life Balance* dan kepuasan kerja dengan mengajukan beberapa hipotesis untuk memperkuat konsep tersebut.

2.5.1 Hubungan flexibility time dengan *Work Life Balance*

Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan pada masa pandemi covid-19 dan penerapan system kerja flexibility time ini karyawan dibutuhkan *Work Life Balance* yang tinggi supaya tidak mengalami kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya semangat dalam bekerja. Seperti diketahui bahwa bekerja dengan waktu yang bebas tersebut tentu menghasilkan tekanan yang besar bagi karyawan, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. PalkiSetia & Shah (2015) menyatakan, dimana ditemukan bahwa penggunaan *flexible working hours* secara positif memiliki pengaruh terhadap *Work Life Balance*, akan tetapi jika praktek *flexible working hours* tersebut tidak dimonitor dengan baik maka akan dapat membuat kesulitan di tempat kerja. Berdasarkan hal-hal inilah, peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H₁ : flexibility time berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance karyawan.

2.5.2 Hubungan Dukungan Sosial dengan Work Life Balance

Dukungan sosial merupakan suatu bentuk perhatian, penghargaan, dan bantuan yang diberikan pada seseorang (Sarafino & Smith, 2010) dalam (Sasmita & Rustika, 2015). Dukungan tersebut dapat berasal dari beberapa sumber, seperti pasangan, keluarga, supervisor, dan coworker (Taylor, Peplau, & Sears, 2006). Dukungan sosial memiliki aspek-aspek yang terdiri dari dukungan emosional (emotional support), dukungan instrumental (instrumental support), dukungan informasi (informational support), dan companionship support (Sarafino & Smith, 2010) dalam (Sasmita & Rustika, 2015).

Aspek dukungan emosional terjadi ketika seseorang mendapatkan perhatian, kepedulian, empati, penerimaan, dan dorongan, sehingga orang tersebut tetap merasa dicintai dan diperhatikan saat sedang menghadapi tekanan dalam hidupnya. Aspek dukungan instrumental terjadi ketika seseorang mendapatkan bantuan langsung saat menghadapi suatu tekanan. Pada aspek dukungan informasi, seseorang akan mendapatkan dukungan dalam bentuk saran, arahan, atau feedback, sehingga dapat membantu orang tersebut untuk menemukan jalan keluar dari masalahnya, sedangkan pada aspek companionship support, seseorang akan mendapatkan dukungan yang memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok dengan saling berbagiminat dan melakukan aktivitas sosial bersama.

Dukungan emosional berkaitan erat dengan pencapaian work-life balance. Lingkungan kerja dan keluarga yang penuh dengan perhatian, kepedulian, empati,

dan penerimaan cenderung akan membuat seseorang merasa berharga dan dicintai, sehingga mereka akan lebih mudah untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Hasil penelitian Irene (2017) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dukungan sosial terhadap *Work Life Balance*, atar dasarhal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₂ : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance.

2.5.3 Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Malik et al. (Moedy, 2013), work-life balance dapat diartikan sebagai kepuasan dan fungsi yang baik antara di tempat kerja dan di rumah, dengan tingkat konflik peran yang rendah. Dengan tingkat konflik yang rendah, maka akan timbul kepuasan kerja, sehingga dapat dikatakan, jika work-life balance seorang individu baik, maka hal tersebut akan berpengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja pada individu tersebut. Serupa dengan penuturan Hochschild (1997), yang menjelaskan bahwa seorang individu (karyawan) akan merasa sangat puas dengan kehidupan kerja dan keluarganya, apabila dalam lingkungan kerjanya terdapat respon yang positif. Berdasarkan hal-hal inilah, peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H₃: Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.5.4 Hubungan Flexibility time dengan Kepuasan Kerja

Menurut Hill (2005) dalam (Kristiningsih & Nuraini, 2017), fleksibilitas kerja memilikipengaruh yang cukup besar bagi kehidupan karyawan, terutama pada karyawan wanita. Banyak orang bekerja berjam-jam, akibatnya karyawan

menghadapi konflik antara keluarga dan pekerjaan, waktu karyawan bersama keluarga semakin berkurang karena jam kerja yang panjang, tidakfleksibel, dan tidak nyaman.

Kepuasan kerja itu dapat disebabkan oleh banyak faktor fleksibilitas waktu kerja, sekarang fleksibilitas kerja sudah menjadi faktor yang sangat digemari para pekerja di era modern seperti saat ini. Fleksibilitas kerja dapat menjadi faktor yang cukup berpengaruh dalam mendukung kepuasan kerja seorang pekerja di suatu perusahaan. Fleksibilitas kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan para karyawan. Dalam penelitian Berlin (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fleksibilitas terhadap kepuasan kerja. Atas dasar hal tersebut maka ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₄: Flexibility time berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.5.5 Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan bagi setiap orang. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan berharap bahwa aktifitas kerja dapat membawa keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya (Anoraga, 2006) dalam (Zainuri & Mundakir, 2018). Bagi pasangan suami istri yang bekerja umumnya sangat membutuhkan dukungan sosial keluarga dan rekan kerja berarti bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga dapat memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial.

Sarafino & Smith (2011) dalam (Sasmita & Rustika, 2015) mengungkapkan karyawan dengan dukungan sosial yang tinggi dapat berharap bahwa rekan kerjanya akan membantunya, seperti dengan meminjamkan uang atau

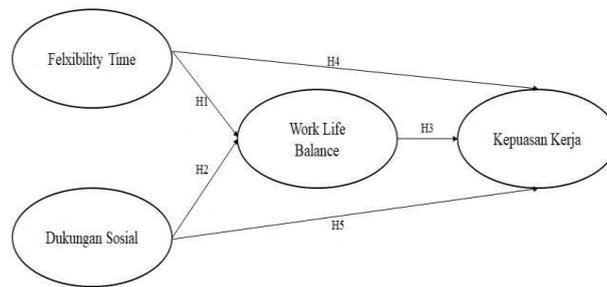
memberi nasihat tentang cara mendapatkannya. Dukungan sosial rekan kerja dapat mengurangi tekanan pada karyawan wanita yang masih lajang. Individu dengan dukungan sosial yang tinggi mungkin memiliki rekan yang memberikan solusi untuk mengatasi sebuah masalah, meyakinkan bahwa masalah tersebut tidak terlalu penting, atau mendukung untuk melihat sisi baiknya. Karyawan wanita yang masih lajang akan merasa ringan dalam menghadapi berbagai tekanan tersebut, kemudian merasa nyaman saat bekerja, dapat menghasilkan pekerjaan sesuai harapan yang akan membuatnya puas terhadap pekerjaannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Daskaputra (2016) yang menunjukkan bahwa pemberian dukungan sosial dapat mengurangi tingkat kecemasan yang dihadapi karyawan sehingga menimbulkan perasaan nyaman, dihargai dan diterima dalam diri karyawan yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis sebagai berikut:

H₅: Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.6 Model Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau sesuatu bentuk proses dari keseluruhan yang akan dilakukan (Sekaran, 2016).



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research*, menurut (Sugiyono, 2019) *explanatory research* merupakan metode penelitian untuk menjelaskan hubungan masing-masing variabel serta pengaruh variabel satu dengan variabel lain dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Di mana variabel bebas (variabel independen) dalam penelitian ini adalah flexibility time dan dukungan sosial. sedangkan variabel terikat (variabel dependen) adalah kepuasan kerja, serta *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam studi ini, populasi yang diperlukan untuk bahan observasi adalah guru sekolah dasar dalam usia karir yang produktif, masa kerja minimal 1 tahun. Alasan pemilihan populasi guru sekolah dasar dalam studi ini untuk mengetahui hubungan antara flexibility time dan dukungan

sosial dengan kepuasan kerja melalui *Work Life Balance*, khususnya semasa pandemic covid-19. Pengambilan lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Genuk Kota Semarang, dengan jumlah sekolah dasar di Kecamatan Genuk berjumlah 24 sekolah dasar.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Untuk sampel nya adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Ukuran populasi dalam penelitian sangat banyak dan tidak diketahui jumlahnya dengan pasti, maka besar sampel yang digunakan menurut Sujarweni (2015:155) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2}{4(moe)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

Z = 1.96 skor pada tingkat signifikansi tertentu (derajat keyakinan 95%)

Moe = Margin of error (tingkat kesalahan maksimum/mungkin terjadi adalah 10%)

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2} = 96,4$$

Jadi, jumlah sampel yang diambil adalah 96.04 yang dibulatkan

menjadi 100 orang sehingga pada penelitian ini setidaknya harus mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 100 Responden.

Dari perhitungan diatas maka diperoleh banyaknya objek sebanyak 100 responden. Sampel ini akan diambil dari guru sekolah dasar di wilayah Kecamatan Genuk, Semarang Timur. Metode pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode convenience sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) *convenience* sampling, merupakan metode pengambilan sampel secara bebas oleh kehendak peneliti. Metode ini dipilih untuk memudahkan riset dengan alasan responden yang digunakan yaitu guru perempuan sekolah dasar di Wilayah Kecamatan Genuk.

Untuk mencapai target responden sebanyak 100 orang. Maka peneliti membuat rancangan pengambilan sampel dengan masing-masing sekolah antara 5-9 orang responden guru wanita. Teknik pengambilan sampel dengan cara menyebarkan kuisisioner menggunakan platform googleform untuk mempermudah pengambilan data dan mengingat masih dalam situasi pandemi Covid-19 karena sebagian masih *work from home*. Sebelum penyebaran kuisisioner secara langsung, peneliti akan meminta surat izin pengambilan data penelitian melalui fakultas untuk diajukan ke masing-masing sekolah. Untuk kemudian meminta kepada perwakilan masing-masing sekolah menyebarkan kuisisioner sesuai ketentuan kepada responden secara langsung.

Tabel 3.1 Data Sebaran Responden Untuk Setiap Kelurahan

Kelurahan	Sekolah	Populasi	Sampel
Gebangsari	SD N 01 GEBANGSARI	Guru Perempuan	8
	SD N 02 GEBANGSARI	Guru Perempuan	6
	SD N 03 GEBANGSARI	Guru Perempuan	5
	SD ISLAM MUHAJJIRIN	Guru Perempuan	7
		Sub total	26
Karangroto	SD N 01 KARANGROTO	Guru Perempuan	7
	SD N 02 KARANGROTO	Guru Perempuan	9
	SD N 03 KARANGROTO	Guru Perempuan	8
	SD N 04 KARANGROTO	Guru Perempuan	5
		Sub total	29
Genuksari	SD N 01 GENUKSARI	Guru Perempuan	8
	SD N 02 GENUKSARI	Guru Perempuan	7
		Sub total	15
Sembungharjo	SD N 02 SEMBUNGHARJO	Guru Perempuan	7
		Sub total	7
Bangetayu	SD N BANGETAYU KULON	Guru Perempuan	6
	SD N 01 BANGETAYU WETAN	Guru Perempuan	8
	SD N 02 BANGETAYU WETAN	Guru Perempuan	9
		Sub total	23
TOTAL			100

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Jenis data dalam penelitian ini hanya menggunakan data primer. Data

primer yaitu data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan yaitu berupa rekapitulasi data dari kuesioner yang disebarakan (Santoso, 2017). Data primer dalam penelitian ini adalah rekapitulasi data dari hasil kuesioner yang disebarakan berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai analisis pengaruh flexibility time dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *Work Life Balance* wanita yang bekerja muda yang bekerja.

3.3.2 Sumber Data

3.3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Data primer dalam penelitian ini adalah rekapitulasi data dari hasil kuesioner yang disebarakan berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh flexibility time dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *Work Life Balance* wanita yang bekerja muda yang bekerja

3.3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019), data sekunder ialah data pendukung yang di peroleh dari sumber lain yang atau lewat perantara lain yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah literatur, artikel, buku, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Metode ini dianggap mempunyai keuntungan sebagai pengumpul data yang baik.

Tipe pertanyaan pada kuesioner adalah pertanyaan terbuka (open question). Responden diminta untuk membuat pilihan dari serangkaian alternatif jawaban yang terdapat dalam kuesioner. Alternatif jawaban yang terdapat dalam kuesioner merupakan pengembangan dari setiap item dalam variabel penelitian. Kelebihan pertanyaan tertutup adalah memberi kemudahan pada responden dalam menjawab dengan memutuskan salah satu alternative jawaban yang diberikan. Selain itu, tipe pertanyaan ini memudahkan peneliti dalam analisis data. Kekurangan tipe pertanyaan tertutup adalah responden tidak memiliki kesempatan untuk memberikan komentar tambahan karena jawaban hanya terbatas pada pilihan yang diberikan oleh peneliti.

Instrumen penelitian diberi skor dengan skala Likert, maka variabel yang akandiukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2017), instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist. Berikut ini kategori-kategori dari skala Likert :

Kategori :

SS	= Sangat Setuju dengan skor	= 5
S	= Setuju dengan skor	= 4
RR	= Ragu-ragu dengan skor	= 3
TS	= Tidak Setuju dengan skor	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju dengan skor	= 1

Skala Likert ini kemudian, jika individu yang bersangkutan ingin menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih, maka nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5 sehingga dapat dihitung sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai max} - \text{nilai min}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Interval Skala

Interval	Keterangan
1,00 s/d 3,39	Rendah
3,40 s/d 4,19	Sedang
4,20 s/d 5,00	Tinggi

Respon yang cenderung tinggi mengidentifikasi tingkat persepsi tentang flexibility time, dukungan sosial, kepuasan kerja dan *Work Life Balance* yang tinggi dan sebaliknya respon yang cenderung rendah mengidentifikasi tingkat persepsi tentang flexibility time, dukungan sosial, kepuasan kerja dan *Work Life Balance*.

3.5 Variabel dan Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel menurut (Sugiyono, 2019) adalah atribut atau obyek yang memiliki variasi antara satu sama lainnya. Identifikasi variabel dalam penelitian ini digunakan untuk membantu dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknis analisis data yang digunakan. Penelitian ini melibatkan variabel tergantung dan variabel bebas sebagai berikut:

- Variabel Dependen : Kepuasan Kerja
- Variabel Independen : Flexibility time dan dukungan sosial
- Variabel Mediasi : *Work Life Balance*

3.5.2 Operasional Variabel

Adapun masing-masing variabel secara operasional didefinisikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Variabel Operasional Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Flexibility Time Kebijakan organisasi terkait dengan pengaturan waktu kerja secara fleksibel dalam hal: lama(durasi), pemilihan waktu kerja (timing), dan pemilihan tempat kerja (place) secara formal atau informal.	1. <i>Time flexibility</i> (berapa lama) 2. <i>Timing flexibility</i> (kapan) 3. <i>Place flexibility</i> (dimana)	Carlson et all(2010)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan pengukuran interval melalui ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

<p>2. Dukungan Sosial Bantuan atau dukungan dari keluarga dan rekan kerja yang berupa bantuan fisik (instrumental), kepedulian emosional, dan dukungan informatif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan instrumental/tenaga (keluarga) 2. Kepedulian emosional (keluarga) 3. Bantuan Informatif (keluarga) 4. Dukungan Tenaga (rekan kerja) 5. Dukungan rasa empati (rekan kerja) 6. Keterbukaan Informasi (rekan kerja) 	<p>House dalam Smet dikutip oleh Siregar(2010)</p>
<p>3. Kepuasan Kerja Evaluasi positif terkait dengan berbagai aspek pekerjaan, khususnya tantangan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang mendukung 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung 4. Dukungan dari Atasan 5. Kesesuaian Karir 6. Fasilitas 	<p>(Robbins, 2015)</p>
<p>4. Work Life Balance Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan peran di pekerjaan dan peran di keluarga.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Time balance (keseimbangan waktu), 2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) 3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) 	<p>McDonald dan Bradley (2017)</p>

<p>Sangat tidak setuju</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>Sangat setuju</p>
-----------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------------------

3.6 Uji Instrumen Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2019)). Langkah untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Perhitungan validitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2019). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji

statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel, jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019) Metode yang digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas (non metrik) adalah Multivariate Analysis of Variance. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau Path Analysis. Path Analysis digunakan karena dalam penelitian ini terdapat pengujian variabel mediasi/intervening. Hasil analisis ini akan digunakan sebagai dasar untuk melakukan diskusi hasil penelitian

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi variabel penelitian yang menggambarkan jawaban dalam bentuk nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi atas variabel penelitian yang dalam penelitian ini adalah flexibility time, dukungan sosial, kepuasan kerja dan *Work Life Balance* (Sugiyono, 2019).

3.7.2 Uji Asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar model regresi dapat menjadi alat estimasi yang tidak bias. Uji asumsi klasik meliputi:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2019). Untuk menguji normalitas dapat menganalisis penyebaran data pada sumbu diagonal Normal Probability Plot. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel bebas (Sugiyono, 2019). Untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 atau nilai Tolerance $\leq 0,10$.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Sugiyono, 2019).

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik melalui grafik Scatterplot yaitu titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Sugiyono, 2019). Melalui analisis statistik dilakukan dengan uji Glejser, dengan kriteria probabilitas signifikansinya sebesar $> 0,05$ maka suatu data dikatakan terbebas dari penyimpangan heteroskedastisitas (Sugiyono, 2019).

3.7.3 Uji F

Uji serentak, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Jika signifikansi $F_{Stat} \leq 0.05$; H_0 ditolak, H_a diterima. Jika signifikansi $F_{Stat} > 0.05$; H_0 diterima, H_a ditolak.

Dari uji F akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesa yang diajukan:

- 1) Bila signifikansi F hitung < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Bila signifikansi F hitung > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

3.7.4 Uji t

Pengujian dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, (Sugiyono, 2019). Pengujian dilakukan

dengan tingkat signifikansi atau kepercayaan 95% atau (α) = 0,05 dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ dan β dengan arah positif, maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ dan β dengan arah negatif, maka hipotesis ditolak.

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun jika semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat menggunakan analisis jalur (path analysis) yaitu dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

3.7.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Haryono (2017:83) analisis jalur merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel. Analisis jalur merupakan bentuk terapan analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis dari hubungan-hubungan antar

variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur atau path diagram.

Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Esensi dari analisis jalur adalah didasarkan pada sistem persamaan linear. Analisis jalur berbeda dengan analisis regresi dimana dalam analisis jalur memungkinkan pengujian dengan variabel intervening, Kadir(2015:239).

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan model (Sugiyono, 2019)

Persamaan struktural path analysis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

dan

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Z + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + e_1$$

Keterangan :

Z : *Work Life Balance*

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Flexibility time

X2 : Dukungan Sosial

β : Koefisien Regresi

e : Error

3.7.6.2 Uji Deteksi Variabel Mediasi

Suatu variabel dikatakan mediator atau intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Uji deteksi pengaruh variabel mediasi dilakukan dengan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel Intervening (Z). Pengaruh tidaklangsung X ke Y melalui Z dihitung dari jalur X ke Z (a) dikaitkan dengan jalur Z ke Y (b) atau ab. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung adalah Sab. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung makaperlu menghitung nilai t dari koefisien Sab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian dan analisis study, akan diuraikan dengan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 21. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini bertujuan untuk mendukung dan menjabarkan pembahasan secara rinci. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel – variabel yang telah diteliti dan untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

4.2 Karakteristik Responden

Untuk karakteristik responden berdasarkan dari data angket yang sudah disebar maka diperoleh Profil dari 100 responden sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Profil Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Status Perkawinan		
	a. Lajang	35	35,00
	b. Sudah Menikah	65	65,00
	Total	100	100,00
2.	Masa Kerja		
	a. 1-5 tahun	57	57,00
	b. Lebih dari 5 Tahun	43	43,00
	Total	100	100,00
3.	Tingkat Pendidikan		
	a. Diploma	22	22,00
	b. Sarjana	78	78,00
	Total	100	100,00
4.	Umur		
	a. 20-35	32	32,00
	b. 36-45	21	21,00
	c. 46-55	31	31,00

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
	d. 55 - keatas	16	15,00
	Total	100	100,00
5	Pekerjaan Suami		
	a. PNS	41	63,00
	b. Swasta	13	21,00
	c. Lainnya	11	16,00
	Total	65	100,00
6	Mata Pelajaran		
	a. Guru kelas	78	78,00
	b. Guru Mata pelajaran	22	22,00
	Total	100	100,00
7	Jam Kerja		
	a. 07.00 – 14.00 (PNS)	81	81,00
	b. 07.00 – 15.00 (PNS)	10	10,00
	c. 07.00 – 12.00 (Honorar)	9	9,00
	Total	100	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa sebaran data profil responden yang dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu berdasarkan status perkawinan, masa kerja dan tingkat Pendidikan. Berdasarkan status perkawinan diketahui bawah dari 100 orang guru yang berkerja di Kecamatan Genuk Kota Semarang 35 orang berstatus lajang dengan persentase sebesar 35% dan yang sudah menikah sebanyak 65 responden persentase sebesar 65%.

Berdasarkan masa kerja, dari 100 responden yang menjawab diketahui bahwa 57 responden atau sebesar 57% guru SD di kecamatan Genuk Kota Semarang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahu, dan sebanyak 43 responden atau sebesar 43% mempunyai masa kerja diatas 5 tahun. Untuk tingkat Pendidikan diketahui bahwa sebanyak 78 responden atau sebesar 78% tingkat Pendidikan sarjan dan sebesar 22% atau sebanyak 22 orang guru memiliki tingkat Pendidikan diploma. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari guru sudah memiliki

kualifikasi yang sudah ditetapkan untuk menjadi guru SD. Untuk beberapa guru yang sudah mempunyai masa kerja yang Panjang pada SD swasta memilih tidak melanjutkan Pendidikannya ke jenjang sarjana.

Berdasarkan umur, 32 responden atau sebesar 32% berada pada rentang umur 20-35 tahun, 31% responden berada pada rentang umur 46-55 tahun. Untuk yang berumur antara 36-45 tahun sebesar 21% dan yang berumur diatas 55 tahun sebesar 15%. Dari 100 responden yang menjawab kuisisioner diketahui bahwa sebagian besar pasangan dari responden bekerja sebagai pegawai negeri dan swasta, untuk yang mempunyai pasangan yang bekerja sebagai pegawai negeri sebanyak 63 orang atau sebesar 63%, untuk yang sebagai pegawai swasta sebesar 21 atau sebesar 21%, dan lainnya sebesar 16%.

Guru sekolah dasar terdiri dari dua guru yaitu guru sebagai guru kelas dan guru yang mengajar mata pelajaran tertentu seperti mata pelajaran matematika, IPA, IPS, Penjas. Untuk yang sebagai guru kelas diperoleh sebanyak 78 responden dan yang sebagai guru mata pelajaran sebanyak 22 responden. Untuk durasi jam kerja terdapat tiga durasi jam kerja, yaitu jam 07.00 – 14.00 (PNS), 07.00 – 15.00 (PNS), dan 07.00 – 12.00 (Honorar). Untuk yang durasi 07.00 – 14.00 sebanyak 81 responden, yang jam kerjanya dimulai dari jam 07.00 sampai dengan 15.00 sebanyak 10 responden dan yang durasi kerjanya dari jam 07.00 sampai 12.00 sebanyak 9 responden. Untuk yang jam kerja sampai jam 14.00 dan 15.00 adalah kebanyakan yang mengajar di sekolah swasta.

4.3 Analisis Deskriptif Flexibility Time

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap *Flexibility Time* (X1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *Flexibility Time* (X1) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Deskriptif Variabel *Flexibility Time*

No	Indikator	Indeks										Rata-rata
		SS		S		R		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	<i>Time flexibility</i> (berapa lama)	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
2	<i>Timing flexibility</i> (kapan)	32	160	66	264	2	6	0	0	0	0	4,30
3	<i>Place flexibility</i> (dimana)	24	96	70	280	6	18	0	0	0	0	4,18
Nilai rata-rata												4,24

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk *timing flexibility* sebesar 4.30 dapat diartikan bahwa *timing flexibility* atau mengganti jam mengajar dianggap lebih efektif dalam melaksanakan pembelajaran dari pada harus menghilangkan jam tersebut, dari hasil respon diketahui bahwa sekolah memberikan kemudahan kepada responden untuk mengganti jam mengajar jika responden berhalangan hadir. Rata-rata dari *time flexibility* sebesar 4,24 yang dapat diartikan bahwa sekolah tidak memperlumahkan jumlah jam pengganti yang dilakukan oleh guru dengan arti lain guru diberikan kebebasan untuk menentukan durasi jam pengganti yang akan dilakukan jika responden berhalangan hadir disekolah.

Untuk indikator *Place Flexibility* diperoleh rata-rata sebesar 4,18 yang artinya guru menganggap bahwa pemilihan tempat mengajar selama kegiatan *work from home* lebih efektif karena sekolah memberikan kebebasan kepada responden untuk mengajar ditempat yang menurut responden lebih efektif dalam melaksanakan pembelajaran dimasa pandemi covid-19. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika responden berhalangan hadir sekolah mengizinkan mengajar dari rumah.

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Dukungan Sosial (X2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Dukungan Sosial (X2) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

No	Indikator	Indeks										Rata-rata
		SS		S		R		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	Dukungan Instrumental/tenaga (keluarga)	18	90	76	304	6	18	0	0	0	0	4,11
2	Kepedulian Emosional (keluarga)	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,18
3	Bantuan informatif (keluarga)	32	160	68	272	0	0	0	0	0	0	4,32
4	Dukungan tenaga (rekan kerja)	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
5	Empati (rekan kerja)	48	240	50	200	2	8	0	0	0	0	4,48
6	Keterbukaan informasi (rekan kerja)	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,01
Nilai rata-rata											4,22	

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa dukungan sosial terdiri dari dukungan keluarga dan dukungan dari rekan kerja. Untuk indikator dukungan

tenaga atau instrumental dari keluarga atau rekan kerja, diketahui bahwa rata-rata responden memilih merasa bantuan tenaga dari rekan kerja lebih efektif sebesar 4,24 daripada bantuan tenaga atau instrumental yang berasal dari keluarga sebesar 4,11. Hal ini juga terlihat dari jawaban responden pada angket respon, responden merasa bantuan teman kerja dalam dukungan instrument lebih efektif dibandingkan bantuan tenaga dari keluarga. Factor ini juga disebabkan karena responden mempunyai pasangan yang bukan berasal dari latar belakang pekerjaan yang sama.

Untuk indikator empati diperoleh bahwa rata-rata untuk skor dukungan dari rekan kerja lebih efektif sebesar 4,48 dibandingkan dengan dukungan emosional dari keluarga yang hanya sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden memilih dukungan empati dari rekan kerja lebih efektif karena dukungan yang dibutuhkan oleh responden agar pekerjaan lebih efektif adalah saling terbuka dan bekerja sama dalam pekerjaan dengan rekan kerja menyebabkan pekerjaan akan lebih efektif. Sebagian besar responden mengemukakan alasan bahwa kepedulian saling membantu merupakan dukungan yang efektif dalam pekerjaan. Untuk di indikator keterbukaan informasi, jawaban responden bahwa keterbukaan informasi dari rekan kerja sebesar 4,01 lebih rendah dibanding keterbukaan informasi dari keluarga sebesar 4,33. Menurut responden bahwa keluarga lebih terbuka mengenai informasi dibandingkan dengan rekan kerja.

4.3.2 Analisis Deskriptif *Work Life Balance*

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, yang ketiga dilakukan terhadap *Work Life Balance* (Y1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *Work Life Balance* (Y1) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

No	Indikator	Indeks										Rata-rata
		SS		S		R		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	Keseimbangan waktu	48	240	50	200	2	8	0	0	0	0	4,48
2	Keseimbangan keterlibatan	38	190	58	232	4	12	0	0	0	0	4,64
3	Keseimbangan kepuasan	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,18
Nilai rata-rata												4,43

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,43 yang berarti respon responden tergolong sangat tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* sangat diperlukan bagi Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Dengan nilai rata-rata tertinggi 4,48 diperoleh pada indikator Keseimbangan waktu . Kondisi ini menandakan responden Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki cara mengatur keseimbangan waktu antara bekerja mengajar dan kehidupan rumah tangga secara baik. Menurut responden dukungan waktu yang paling efektif adalah dapat menyeimbangkan waktu berkerja dan waktu Bersama keluarga dengan adanya keseimbangan tersebut guru merasa bahwa pekerjaan akan dapat dikerjakan secara efektif.

Untuk indikator keterlibatan sebesar 4,64 dapat disimpulkan bahwa keterlibatan keluarga dan rekan kerja dalam pekerjaan membuat pekerjaan lebih efektif. Keterlibatan keluarga dalam dukungan social membuat suasana pekerjaan menjadi lebih seimbang antara waktu dirumah dan waktu bekerja, sehingga pekerjaan atau suasana bekerja menjadi lebih nyaman, dan juga responden mendapat dukungan yang lebih baik karena keterlibatan keluarga dalam pekerjaan dapat dibagi dengan baik.

Kemudian indikator keseimbangan kepuasan sebesar 4,18% yang masih tergolong tinggi hal ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk menyatakan bahwa keseimbangan antara kegiatan pekerjaan dan keluarga menjadi hal yang penting dalam bekerja, responden memiliki keseimbangan dalam mengelola kepuasannya dalam melakukan pekerjaan hal ini menjadikan guru dapat dipandang siswa sebagai seorang pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih pendidikan dasar. Karena keutamaan guru yang paling pertama dan utama adalah mengajar dalam sehingga mampu menata lingkungan agar terjadi kegiatan belajar pada peserta didik. Tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian informasi kepada peserta didik. Sesuai kemajuan dan tuntutan zaman, guru harus memiliki kemampuan untuk memahami peserta didik dengan berbagai keunikan agar mampu membantu mereka dalam menghadapi kesulitan belajar.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Kepuasan Kerja (Y2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap

variabel Kepuasan Kerja (Y2) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Indeks										Rata-rata
		SS		S		R		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1	Pekerjaan yang mendukung	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
2	Gaji atau upah yang pantas	32	160	66	264	2	6	0	0	0	0	4,30
3	Rekan kerja yang mendukung	32	160	68	272	0	0	0	0	0	0	4,32
4	Dukungan dari atasan	24	96	70	280	6	18	0	0	0	0	3,94
5	Kesesuaian karir	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,01
6	Fasilitas	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
Nilai rata-rata												4,17

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,17 yang berarti respon responden tergolong sangat tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa *Kepuasan Kerja* sangat diperlukan bagi Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Dengan nilai rata-rata tertinggi 4,32 diperoleh pada indikator dukungan rekan kerja. Kondisi ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki dukungan kerja atau lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendukung mereka dalam pekerjaan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan dapat diselesaikan dengan baik. Karena seseorang yang telah mempunyai jabatan sebagai guru berarti memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik agar mampu menciptakan pembelajaran menyenangkan adalah pembelajaran dimana interaksi antara guru dan siswa, lingkungan fisik, dan suasana memberikan

peluang terciptanya kondisi yang kondusif untuk belajar.

Kemudian indikator terendah sebesar 3,94% yang masih tergolong tinggi yaitu ada pada indikator dukungan dari atasan yang merupakan motivator penting bagi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang dikarenakan adanya dukungan dari atasan mampu untuk membentuk kecakapan dalam mengelola pekerjaan sehingga menghasilkan prestasi, penghargaan, rasa tanggung jawab, dan kesempatan untuk maju. Faktor dukungan akan mampu menentukan kepuasan kerja, akan tetapi jika faktor ini muncul, ada motivasi yang kuat atau pendorong semangat kerja pegawai guna mencapai performa mengajar lebih tinggi dan dengan mutu lebih baik. Ketika guru memiliki kepuasan kerja, maka guru tersebut akan termotivasi atau terdorong melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan pada akhirnya dapat meningkatkan kecakapan dalam mengajar.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R hitung	R table 5%	Sign	Keterangan
<i>Flexibility Time</i> (X1)	X1.1	0,850	0.2732	0,000	Valid
	X1.2	0,841		0,000	Valid
	X1.3	0,799		0,000	Valid
Dukungan Sosial (X2)	X2.1	0,561	0.2732	0,000	Valid
	X2.2	0,724		0,000	Valid
	X2.3	0,675		0,000	Valid
	X2.4	0,534		0,000	Valid
	X2.5	0,701		0,000	Valid
	X2.6	0,700		0,000	Valid

Variabel	No. Item	R hitung	R table 5%	Sign	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (Y1)	Y1.1	0,872	0.2732	0,000	Valid
	Y1.2	0,911		0,000	Valid
	Y1.3	0,897		0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y2)	Y2.1	0,768	0.2732	0,000	Valid
	Y2.2	0,663		0,000	Valid
	Y2.3	0,756		0,000	Valid
	Y2.4	0,641		0,000	Valid
	Y2.5	0,590		0,000	Valid
	Y2.6	0,626		0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2022

Dari hasil uji validitas variabel *Flexibility Time*, Dukungan Sosial, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria
<i>Flexibility Time</i> (X1)	0,834	Reliabel
Dukungan Sosial (X2)	0,744	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (Y1)	0,860	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y2)	0,733	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2022

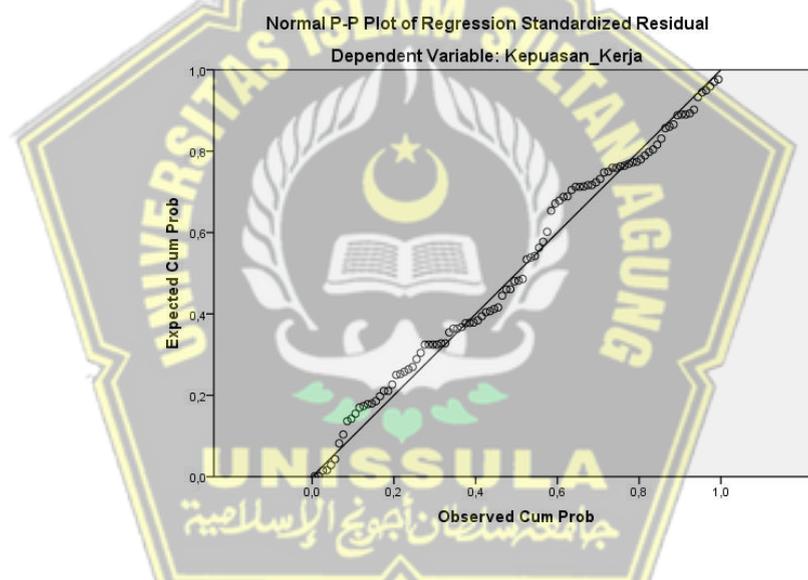
Berdasarkan tabel koefisien 4.7 semua variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai dari *Cronbach Alpha* Lebih besar dari 0,60 sehingga layak diuji ke tahap selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *Flexibility Time*, Dukungan Sosial, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja telah memenuhi persyaratan, artinya bahwa variabel memiliki nilai alpha diatas 0,60

sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji normal *probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006).

Gambar 4.1
Pengujian Normalitas dengan Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.4 Uji Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan melalui analisis grafik ini, jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sementara dasar pengambilan

keputusan Uji Kolmogorov Smirnov yaitu data yang normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57104185
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,054
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,892
Asymp. Sig. (2-tailed)		,804

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel uji Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan angka nilai signifikansi 0,804 berarti telah melebihi diatas nilai signifikansi yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.4.5 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas = 0. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Flexibility Time	0,995	1,005
Dukungan Sosial	0,780	1,283
<i>Work Life Balance</i>	0,778	1,285

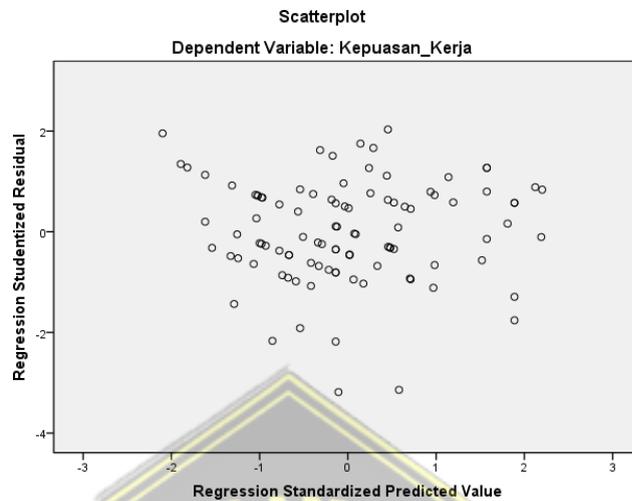
Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

4.4.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel teikat (dependen) yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Kriteria yang digunakan adalah jika terjadi pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4. 2
Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Berdasarkan hasil pengamatan Gambar 4.2 diatas dapat terlihat grafik tidak membentuk pola khusus, yaitu titik yang menyebar sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

4.4.7 Pengujian Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer spss for windows versi 18.0. Persamaan regresi berganda digunakan untuk menguji H1 sampai H5 yaitu pengaruh variabel bebas (*Flexibility Time* ,Dukungan Sosial dan *Work Life Balance*) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja).Hasil analisis persamaan pertama dapat diringkas pada tabel berikut :

4.5 Analisis Jalur

A. Analisis Jalur Tahap 1

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai kofisien persamaan jalur sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Tabel Persamaan Regresi Linear

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	,671 ^a	,772	,706	1,594

c. Predictor: (Constant), Dukungan_Sosial, Flexibility_time

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,708	1,419		4,022	,000
Flexibility_Time	,239	,061	,358	4,650	,017
Dukungan_Sosial	,263	,050	,469	5,232	,000

a. Dependent Variable: Work_life_Balance

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y_1 = 0,358X_1 + 0,469X_2 + E$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

a. Koefisien *Flexibility Time* memiliki arah positif terhadap *Work Life Balance* yang berarti bahwa *Flexibility Time* yang lebih baik akan meningkatkan *Work Life Balance*. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.

b. Koefisien Dukungan Sosial memiliki arah positif terhadap *Work Life Balance* yang berarti bahwa Dukungan Sosial yang lebih baik akan meningkatkan *Work Life Balance*. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variable) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 4.11 ditunjukkan nilai R^2 pada model regresi satu

sebesar 0,706 yang artinya 70,6% variasi dari *Work Life Balance* dapat dijelaskan oleh variabel independen *Flexibility Time* dan Dukungan Sosial, sedangkan sisanya 30,4 % *Work Life Balance* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

B. Analisis Jalur Tahap 2

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Tabel Persamaan Regresi Linear 2

Model Summary				
Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565	,520	,599	2,197

d. Predictor : (Constant), Work_life_balanced, Flexibility_time, Dukungan_Sosial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,609	2,112		6,918	,000
	Flexibility_Time	,316	,084	,317	2,389	,038
	Dukungan_Sosial	,416	,079	,505	5,292	,000
	Work_Life_Balanced	,431	,140	,490	4,940	,027

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y_2 = 0,317X_1 + 0,505X_2 + 0,490X_3 + E$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- Koefisien *Flexibility Time* memiliki arah positif terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa *Flexibility Time* yang lebih baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.

- b. Koefisien Dukungan Sosial memiliki arah positif terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa Dukungan Sosial yang lebih baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.
- c. Koefisien *Work Life Balance* memiliki arah positif terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa *Work Life Balance* yang lebih baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.
- d. Koefisien Determinasi (R^2)
 Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variable) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 4.12 ditunjukkan nilai R^2 pada model regresi satu sebesar 0,599 yang artinya 59,9% variasi dari Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen *Flexibility Time* ,Dukungan Sosial dan *Work Life Balance* sedangkan sisanya 40,1 % Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

4.6 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial (individual) variabel bebas berpengaruh secara signifikan maupun tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak. Yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Yang artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1: Pengaruh *Flexibility Time* terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *Flexibility Time* sebesar 0,358 dengan nilai probabilitasnya 0,017 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka *Flexibility Time* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga dugaan yang menyatakan *Flexibility Time* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* diterima. Artinya, semakin tinggi *Flexibility Time* yang diterima, semakin meningkatkan *Work Life Balance*.

Hipotesis 2 : Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Dukungan Sosial sebesar 0,469 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis kedua, sehingga dugaan yang menyatakan Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* diterima. Sehingga, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin

meningkatkan *Work Life Balance*.

Hipotesis 3 : Pengaruh *Flexibility Time* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *Flexibility Time* sebesar 0,317 dengan nilai probabilitasnya 0,038 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka *Flexibility Time* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga dugaan yang menyatakan *Flexibility Time* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja diterima. Artinya, semakin tinggi *Flexibility Time* yang diterima responden, maka tingkat kepuasan kerja juga akan bertambah.

Hipotesis 4 : Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Dukungan Sosial sebesar 0,505 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis keempat, sehingga dugaan yang menyatakan Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja diterima. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima responden, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hipotesis 5 : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *Work*

Life Balance sebesar 0,490 dengan nilai probabilitasnya 0,027 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis kelima, sehingga dugaan yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja diterima. Artinya, semakin tinggi *Work Life Balance* yang diterima, maka kepuasan kerja responden juga akan meningkat.

4.7 Uji Sobel Test

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel intervening *Work Life Balance* mampu menjadi variabel intervening antara *Flexibility Time*, Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja, maka digunakanlah uji sobel test. Penelitian ini menggunakan calculation for the sobel pada pengujian sobeltest dengan analisis jika p-value < taraf signifikan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Dengan menggunakan rumus sobel.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana “

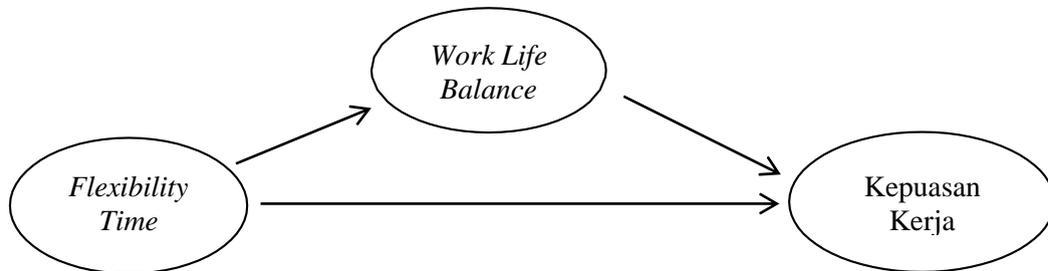
a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

B = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

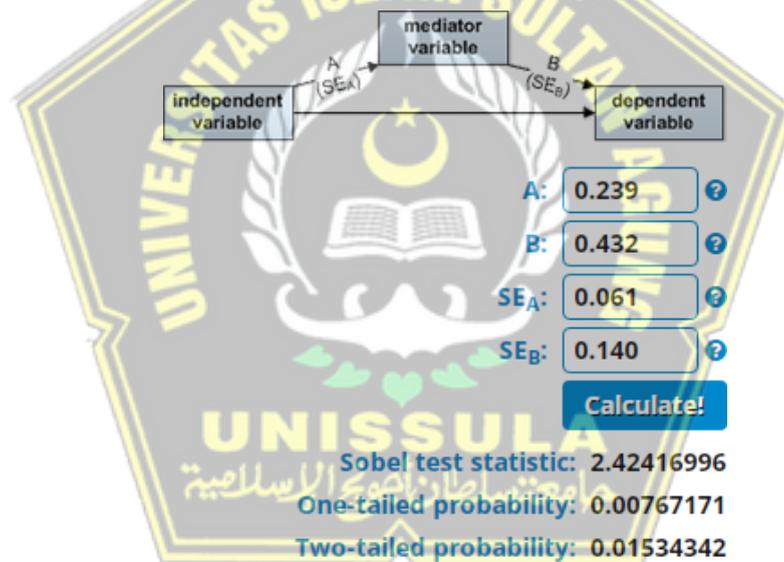
SE_a = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SE_b = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah model pengujian sobel test *Work Life Balance* menjadi variabel Intervening antara *Flexibility Time* dan Kepuasan Kerja :



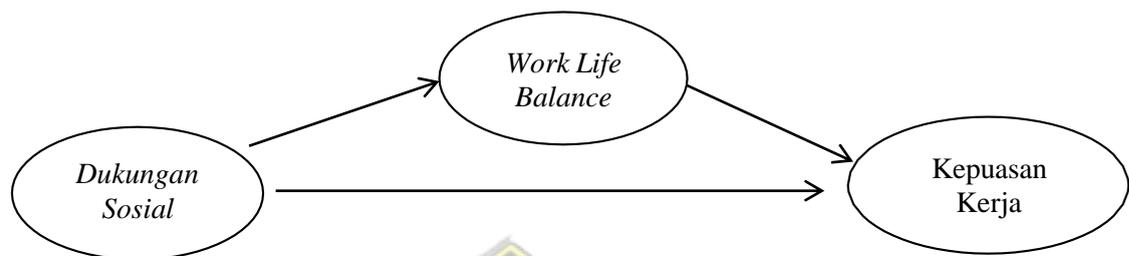
Gambar 4. 3
Hasil Uji Sobel Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance*



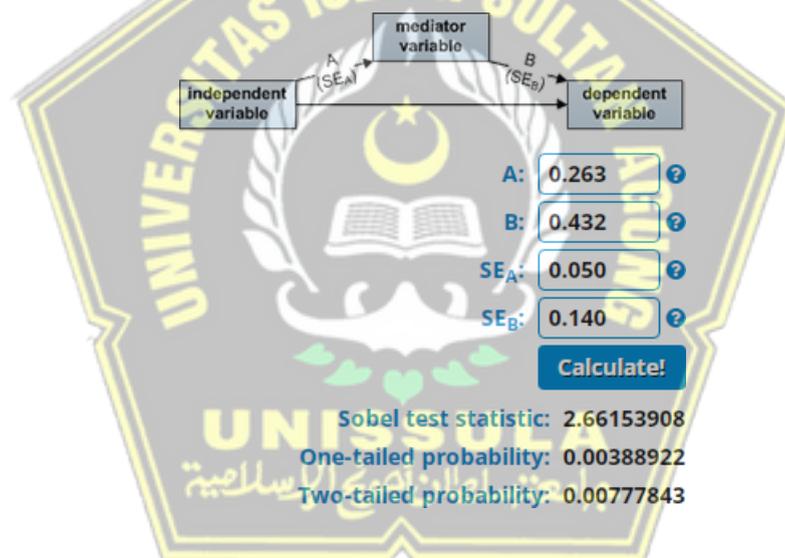
Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 2,424. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $2,424 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara *Flexibility Time* terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* .Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* sangat mampu menjadi variabel intervening antara

Flexibility Time terhadap Kepuasan Kerja.

Berikut ini adalah model pengujian sobel test *Work Life Balance* menjadi variabel Intervening antara Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja :



Gambar 4. 4
Hasil Uji Sobel Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja
melalui *Work Life Balance*



Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 2,661. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $2,661 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* .Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* sangat mampu menjadi variabel intervening antara Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap *Work Life Balance*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Flexibility Time* memberi pengaruh untuk membangun *Work Life Balance*. Artinya semakin tinggi *Flexibility*

Time yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *Work Life Balance* karyawan yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah

satu variabel *Flexibility Time* yang tertinggi yaitu indikator *Timing Flexibility* (Kapan). Kondisi ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota

Semarang memiliki fleksibilitas yang bagus dalam mengajar dalam waktu apapun.

Terlebih lagi fleksibilitas saat ini diperlukan untuk mengajar dalam waktu pandemi karena memaksimalkan performa teknologi yang ada saat mengajar secara online.

Terlebih lagi adanya fleksibilitas bisa menekankan kemudahan akses dalam dunia pendidikan karena memungkinkan guru dan siswa dapat berinteraksi secara virtual

dengan baik. Karena pengajaran dilakukan oleh guru untuk menciptakan suasana belajar dan pembelajaran yang kondusif bagi tercapainya tujuan pembelajaran.

Salah satu kegiatan pendidikan adalah penyelenggaraan belajar mengajar. Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang di berikan oleh orang

dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaan dengan tujuan agar mampu melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain.

Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan pada masa pandemi covid-19 dan penerapan sistem kerja

flexibility time ini karyawan dibutuhkan *Work Life Balance* yang tinggi supaya tidak mengalami kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya semangat dalam

bekerja. Seperti diketahui bahwa bekerja dengan waktu yang bebas tersebut tentu menghasilkan tekanan yang besar bagi karyawan, selain itu faktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. PalkiSetia & Shah (2015) menyatakan, dimana ditemukan bahwa penggunaan *flexible working hours* secara positif memiliki pengaruh terhadap *Work Life Balance*, akan tetapi jika praktek *flexible working hours* tersebut tidak dimonitor dengan baik maka akan dapat membuat kesulitan di tempat kerja.

2. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Work Life Balance*

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Dukungan Sosial efektif untuk membangun *Work Life Balance*. Artinya semakin tinggi Dukungan Sosial yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *Work Life Balance* karyawan yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Dukungan Sosial yang tertinggi yaitu indikator Dukungan Rasa Empati . Kondisi ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki dukungan rasa perhatian dan empati yang dirasakan teman sekelas dan sepekerjaan menjadi guru sekolah dasar. Dengan adanya dukungan empati yang baik maka Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki cara dalam menciptakan kondisi yang diharapkan akan efektif apabila lingkungan atau iklim belajar yang kondusif, iklim belajar yang kondusif harus ditunjang oleh berbagai fasilitas belajar yang menyenangkan, seperti: sarana, laboratorium, pengaturan lingkungan, penampilan, dan sikap guru, hubungan yang harmonis antara peserta didik dengan guru dan diantara peserta didik itu sendiri.

Pada aspek dukungan informasi, seseorang akan mendapatkan dukungan dalam bentuk saran, arahan, atau feedback, sehingga dapat membantu orang tersebut untuk menemukan jalan keluar dari masalahnya, sedangkan pada aspek companionship support, seseorang akan mendapatkan dukungan yang memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok dengan saling berbagi minat dan melakukan aktivitas sosial bersama. Dukungan emosional berkaitan erat dengan pencapaian work-life balance. Lingkungan kerja dan keluarga yang penuh dengan perhatian, kepedulian, empati, dan penerimaan cenderung akan membuat seseorang merasa berharga dan dicintai, sehingga mereka akan lebih mudah untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Hasil penelitian (Kristianti, 2017) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dukungan sosial terhadap *Work Life Balance*.

3. Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini terbukti bahwa *Flexibility Time* efektif untuk membangun Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi *Flexibility Time* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel *Flexibility Time* yaitu indikator *Place Fleksibilitas* hal ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki pengelolaan penyesuaian tempat belajar secara baik dengan menggunakan tempat dimanapun dapat secara fleksibel memberi pembelajaran kepada siswanya, Dikarenakan adanya Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan formal dengan guru sebagai pemeran utama. Guru sangat menentukan suasana pembelajaran di dalam kelas.

Guru yang kompeten akan lebih mampu dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien di dalam kelas. Pembelajaran yang efektif memudahkan siswa belajar sesuatu yang bermanfaat.

Berdasarkan hasil analisis dari angket yang dilakukan bahwa diketahui, guru yang memperoleh fleksibilitas waktu dalam bekerja mereka merasa lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini menyebabkan mereka merasa puas dengan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan atau diselesaikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas waktu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hill (2005) dalam (Nuraini, 2017), fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kehidupan karyawan, terutama pada karyawan wanita. Banyak orang bekerja berjam-jam, akibatnya karyawan menghadapi konflik antara keluarga dan pekerjaan, waktu karyawan bersama keluarga semakin berkurang karena jam kerja yang panjang, tidak fleksibel, dan tidak nyaman. Kepuasan kerja itu dapat disebabkan oleh banyak faktor fleksibilitas waktu kerja, sekarang fleksibilitas kerja sudah menjadi faktor yang sangat digemari para pekerja di era modern seperti saat ini. Fleksibilitas kerja dapat menjadi faktor yang cukup berpengaruh dalam mendukung kepuasan kerja seorang pekerja di suatu perusahaan. Fleksibilitas kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan para karyawan. Dalam penelitian (Setyawan, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fleksibilitas terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Dukungan Sosial efektif untuk

membangun Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi Dukungan Sosial yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Dukungan Sosial yaitu indikator Dukungan Rasa Empati. Kondisi ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki dukungan rasa perhatian dan empati yang dirasakan teman se nasib dan sepejuangan menjadi guru sekolah dasar. Dengan adanya dukungan empati yang baik maka Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki cara dalam menciptakan kondisi yang diharapkan akan efektif apabila lingkungan atau iklim belajar yang kondusif, iklim belajar yang kondusif harus ditunjang oleh berbagai fasilitas belajar yang menyenangkan, seperti: sarana, laboratorium, pengaturan lingkungan, penampilan, dan sikap guru, hubungan yang harmonis antara peserta didik dengan guru dan diantara peserta didik itu sendiri.

Sarafino & Smith (2011) dalam (Sasmita & Rustika, 2015) mengungkapkan karyawan dengan dukungan sosial yang tinggi dapat berharap bahwa rekan kerjanya akan membantunya, seperti dengan meminjamkan uang atau memberi nasihat tentang cara mendapatkannya. Dukungan sosial rekan kerja dapat mengurangi tekanan pada karyawan wanita yang masih lajang. Individu dengan dukungan sosial yang tinggi mungkin memiliki rekan yang memberikan solusi untuk mengatasi sebuah masalah, meyakinkan bahwa masalah tersebut tidak terlalu penting, atau mendukung untuk melihat sisi baiknya. Karyawan wanita yang masih lajang akan merasa ringan dalam menghadapi berbagai tekanan tersebut, kemudian merasa nyaman saat bekerja, dapat menghasilkan pekerjaan sesuai harapan yang

akan membuatnya puas terhadap pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Daskaputra (2016) yang menunjukkan bahwa pemberian dukungan sosial dapat mengurangi tingkat kecemasan yang dihadapi karyawan sehingga menimbulkan perasaan nyaman, dihargai dan diterima dalam diri karyawan yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini terbukti bahwa *Work Life Balance* efektif untuk membangun Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel *Work Life Balance* yaitu indikator Keseimbangan waktu. Kondisi ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki cara mengatur keseimbangan waktu antara bekerja mengajar dan kehidupan rumah tangga secara baik, karena setiap guru harus memahami perannya karena sangat besar pengaruhnya terhadap cara bertindak dan berbuat dalam menunaikan pekerjaan sehari-hari di kelas dan di masyarakat. Guru yang memahami kedudukan dan fungsinya sebagai pendidik profesional, selalu terdorong untuk tumbuh dan berkembang sebagai perwujudan perasaan dan sikap tidak puas terhadap pendidikan. Persiapan yang harus diikuti, sejalan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Malik dkk dalam (Moedy, 2013) *work-life balance* dapat diartikan sebagai kepuasan dan fungsi yang baik antara di tempat kerja dan di rumah, dengan tingkat konflik peran yang rendah. Dengan tingkat konflik yang rendah, maka akan timbul kepuasan kerja, sehingga

dapat dikatakan, jika work-life balance seorang individu baik, maka hal tersebut akan berpengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja pada individu tersebut. Serupa dengan penuturan Hochschild (1997), yang menjelaskan bahwa seorang individu (karyawan) akan merasa sangat puas dengan kehidupan kerja dan keluarganya, apabila dalam lingkungan kerjanya terdapat respon yang positif.

6. Pengaruh Mediasi *Work Life Balance* terhadap *Flexibility Time* dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh sobel test statistic sebesar 2,424. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $2,424 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara *Flexibility Time* terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance*. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* sangat mampu menjadi variabel intervening antara *Flexibility Time* terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki keseimbangan dalam mengelola kepuasanya dalam melakukan pekerjaan hal ini menjadikan guru dapat dipandang siswa sebagai seorang pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih pendidikan dasar. Karena keutamaan guru yang paling pertama dan utama adalah mengajar dalam sehingga mampu menata lingkungan agar terjadi kegiatan belajar pada peserta didik. Tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian informasi kepada peserta didik. Sesuai kemajuan dan tuntutan zaman, guru harus memiliki kemampuan untuk memahami peserta didik dengan berbagai keunikan agar mampu

membantu mereka dalam menghadapi kesulitan belajar.

7. Pengaruh Mediasi *Work Life Balance* terhadap Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh Sobel test statistic sebesar 2,661. Jika nilai Sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada Sobel test $2,661 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance*. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* sangat mampu menjadi variabel intervening antara Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi ini menandakan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki cara mengatur keseimbangan waktu antara bekerja mengajar dan kehidupan rumah tangga secara baik, karena setiap guru harus memahami perannya karena sangat besar pengaruhnya terhadap cara bertindak dan berbuat dalam menunaikan pekerjaan sehari-hari di kelas dan di masyarakat. Guru yang memahami kedudukan dan fungsinya sebagai pendidik profesional, selalu terdorong untuk tumbuh dan berkembang sebagai perwujudan perasaan dan sikap tidak puas terhadap pendidikan. Persiapan yang harus diikuti, sejalan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Faktor dukungan akan mampu menentukan kepuasan kerja, akan tetapi jika faktor ini muncul, ada motivasi yang kuat atau pendorong semangat kerja pegawai guna mencapai performa mengajar lebih tinggi dan dengan mutu lebih baik.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Flexibility Time* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Work Life Balance* Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa *Flexibility Time* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *Work Life Balance* Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang.
2. Dukungan Sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Work Life Balance* Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa Dukungan Sosial yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *Work Life Balance* Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang.
3. *Flexibility Time* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa *Flexibility Time* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang.
4. Dukungan Sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa Dukungan Sosial yang tinggi memiliki pengaruh yang

semakin besar terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang.

5. *Work Life Balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa *Work Life Balance* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang.
6. Dari perhitungan uji sobel dinyatakan ada pengaruh tidak langsung antara *Flexibility Time* terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance*. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* sangat mampu menjadi variabel mediasi antara *Flexibility Time* terhadap Kepuasan Kerja.
7. Dari perhitungan uji sobel dinyatakan ada pengaruh tidak langsung antara Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance*. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* sangat mampu menjadi variabel mediasi antara Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja.

5.2 Saran

Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini bagi monev dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut adalah :

1. Dilihat dari nilai koefisien beta tertinggi pada penelitian ini ada pada variabel Dukungan Sosial dengan nilai beta sebesar 0,505 hal ini menandakan dari keempat variable yang ada variabel Dukungan sosial

memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diharapkan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk memiliki dukungan rasa perhatian dan empati yang dirasakan teman senasib dan sepejuangan menjadi guru sekolah dasar. Dengan adanya dukungan empati yang baik maka Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang memiliki cara dalam menciptakan kondisi yang diharapkan akan efektif apabila lingkungan atau iklim belajar yang kondusif, iklim belajar yang kondusif harus ditunjang oleh berbagai fasilitas belajar yang menyenangkan, seperti sarana, laboratorium, pengaturan lingkungan, penampilan, dan sikap guru, hubungan yang harmonis antara peserta didik dengan guru dan diantara peserta didik itu sendiri.

2. Kemudian, nilai beta tertinggi kedua yaitu ada pada variabel *Work Life Balance*, diharapkan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk memiliki cara mengatur keseimbangan waktu antara bekerja mengajar dan kehidupan rumah tangga secara baik, karena setiap guru harus memahami perannya karena sangat besar pengaruhnya terhadap cara bertindak dan berbuat dalam menunaikan pekerjaan sehari-hari di kelas dan di masyarakat. Guru yang memahami kedudukan dan fungsinya sebagai pendidik profesional, selalu terdorong untuk tumbuh dan berkembang sebagai perwujudan perasaan dan sikap tidak puas terhadap pendidikan. Persiapan yang harus diikuti, sejalan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Menggunakan objek kurang luas, yaitu hanya sebatas karyawan Guru perempuan Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk saja yang terdiri dari sebanyak 100 responden. Variabel penelitian ini hanya sebatas empat variabel saja yaitu *Flexibility Time*, Dukungan Sosial, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja sehingga kurang memenuhi kondisi sesungguhnya dilapangan.

5.3.1 Agenda Peneliti Mendatang

1. Penelitian yang akan mendatang harus lebih banyak lagi variabel yang digunakan contohnya, *Employee Engagement*, *Spiritual Intelligence*, dan *Personal Value* sehingga mampu memperkuat suatu penelitian, permasalahan lebih lengkap dan kemungkinan berdampak pada penemuan konsep baru yang dapat Perilaku Kerja Inovatif.
2. Jumlah responden yang digunakan lebih bervariasi dan lebih banyak lagi sehingga pendapat dari berbagai wilayah dapat tersampaikan. Serta memperluas populasi dan sampel yang digunakan agar diperbesar dari sampel sebelumnya, hal ini dilakukan supaya hasil penelitian lebih spesifik dan menarik untuk dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina S, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomia*, 9(1), 10–17.
- Dewi, S. S., Madjid, A., & Fauzan, A. (2020). The Role of Religiosity in Work-Life Balance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 2363–2374. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1192>
- Erkut, S., Grossman, J. M., Frye, A. A., Ceder, I., Charmaraman, L., & Tracy, A. J. (2013). Can Sex Education Delay Early Sexual Debut? *Journal of Early Adolescence*, 33(4), 482–497. <https://doi.org/10.1177/0272431612449386>
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Fapohunda, & Tinuke, M. (2014). An exploration of the effects of work-life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71–89.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Greenberg, J. (1984). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. *PsycCRITIQUES*, 29(9), 20122486. <https://doi.org/10.1037/023221>
- Gunuc, S., & Dogan, A. (2013). The relationships between Turkish adolescents'

- Internet addiction, their perceived social support and family activities. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2197–2207. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.04.011>
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Hamdani, D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja*. 2(1), 164–176.
- Handayani, R. (2020). Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 04(1), 1–10.
- Kalb, R., Beier, M., Benedict, R. H. B., Charvet, L., Costello, K., Feinstein, A., Gingold, J., Goverover, Y., Halper, J., Harris, C., Kostich, L., Krupp, L., Lathi, E., LaRocca, N., Thrower, B., & DeLuca, J. (2018). Recommendations for cognitive screening and management in multiple sclerosis care. *Multiple Sclerosis Journal*, 24(13), 1665–1680. <https://doi.org/10.1177/1352458518803785>
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2007). *Organizational Behaviour Concepts, Skills, and Best Practices*. www.accesscopyright.ca
- Kristianti, I. Y. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja Usia Dewasa Dini. *Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta*, 1–131.
- Kristiningsih, & Nuraini, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Administratif Di Lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya). *Jurnal Balance*, 14(1), 108–119. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/1323>
- Lambert, N. M., Clark, M. S., Durtschi, J., Fincham, F. D., & Graham, S. M. (2010). Benefits of expressing gratitude: Expressing gratitude to a partner changes one's view of the relationship. *Psychological Science*, 21(4), 574–580. <https://doi.org/10.1177/0956797610364003>

- Luthfia, S. A., Rahmi, F., & Sembiring, L. S. (2021). Work-Life Balance Perawat Wanita di RSUP Padang. *Journal of Management Sciences*, 1(3).
- Mailiya, M. (2018). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Sma Muhammadiyah 3 Yogyakarta*. 3(4), 67–95.
- Midianto, F. D. W. I. (2019). *Keterbukaan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT. ADETEX Bandung)*. 4.
- Moedy, D. M. R. (2013). *Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta [UAJY]*. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/3898#>
- Nuraini, D. (2017). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga*. 1–22.
- O’Neal, A. (2012). *The effects of work schedule flexibility on job satisfaction of telephone advice nurses*. 2012, 76. <http://digitalcommons.kennesaw.edu/etd/535/>
- Origo, F., & Laura Pagani. (2008). *Workplace flexibility and job satisfaction : some evidence from Europe Article.....Related papers*.
- Phillips, L. R., LANE, C. J., WARGO-SUGLERIS, M., & Robbins, W. (2016). Job satisfaction, work environment, and successful aging: determinants of delaying retirement among acute care nurses. *International Journal of Laboratory Hematology*, 38(1), 42–49. <https://doi.org/10.1111/ijlh.12426>
- Poerwati, R. T. (2015). *Pengaruh Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah*. 84–90.
- Pratama, Y. A. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial, Self-Esteem Dan Self-Efficacy Terhadap Burnout Mahasiswa. In *Universitas Islam Malang* (Vol. 68, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>
- Purdini, ni komang ayu, Musadieg, mohammad al, & Mayowan, Y. (2016).

- Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Administrasi Bisnis*, 38(2), 131–140.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1518/1901>
- Puspitawati, H. (2012). *Gender dan Keluarga : Konsep dan Realita Indonesia*. IPB Press.
- Putra, G., Arifin, Z., & Sunarti, S. (2017). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 48(1), 88103.
- Rianto, Y., & Karyanta, N. A. (2014). Perbedaan burnout ditinjau dari dukungan sosial pada atlet women's national basketball league (wnbl) indonesia. *Candra Jiwa*, 3(2), 85–96.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Santoso. (2017). *Menguasai Statistika dengan SPSS 24*. Gramedia.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1911). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. In *University Washington: Vol. XX* (Issues II–III).
- Sasmita, I. A. G. H. D., & Rustika, I. M. (2015). Peran Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Penyesuaian Diri Mahasiswa Tahun Pertama Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2(2), 280–289.
<https://doi.org/10.24843/jpu.2015.v02.i02.p16>
- Septiansyah, D., & Fitriyana, R. (2021). Coping stress sebagai prediktor resiliensi wanita bekerja di kota Bekasi pada masa pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian*, 903–909.
- Setyawan, B. G. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Mediator Pada Pekerja Paruh Waktu

- di Sektor Transportasi Daring di Yogyakarta. In *fakultas bisnis dan ekonomika, Univeritas Atma jaya Yogyakarta* (Vol. 68, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Memabangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>
- Siregar, N., & Lestari, W. (2018). *Peranan Permainan Tradisional Dalam Mengembangkan Kemampuan Matematika Anak Usia Sekolah Dasar The Role of Traditional Games In Developing The Mathematical Ability of Age Of Basic Schools*. 2(2), 1–7.
- Siregar, S. M. (2010). *Pengaruh Dukungan Sosial dari Keluarga terhadap Penyesuaian Diri dimasa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil*. Universitas Sumatera Utara.
- Sri Rahayu. (2019). *Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Yang Masih Lajang*. UMBY.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (Alfabeta).
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2002). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Entomologia Experimentalis et Applicata*, 103(3), 239–248. <https://doi.org/10.1023/A>
- Yusuf, T. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *ProBank*, 1(1), 162431.
- Zainuri, & Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.