

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini mengenai hubungan antara dukungan keluarga dan komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan sebuah instansi Badan Usaha Milik Negara, PT.PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Responden penelitian berjumlah 163 orang karyawan baik karyawan tetap, kontrak, maupun *outsorching* yang berjenis kelamin wanita dengan rentang usia 18-55 tahun dari beberapa divisi.

PT.PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau (WRKR) terletak di Jalan Musyawarah, Kel. Labuh Baru, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru. Perusahaan ini membawahi enam rayon yang tersebar di beberapa daerah Pekanbaru, Area Pekanbaru, Rayon Panam, Rayon Simpang Tiga, Rayon Kota Barat, Rayon Kota Timur, Rayon Rumbai. Tersebar nya beberapa rayon untuk memudahkan masyarakat untuk mengadu dan melaporkan berbagai tindakan terkait pelayanan PLN.

Peneliti memiliki beberapa alasan untuk memilih PT.PLN (Persero) WRKR sebagai tempat penelitian, yaitu belum pernah dilakukan penelitian terkait dukungan keluarga dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi di tempat tersebut. Selain itu, responden yang akan diteliti memenuhi kriteria

sebagaimana kriteria penelitian adalah perusahaan yang karyawannya berjenis kelamin wanita sebagai minoritas dengan minimal lama bekerja selama setahun.

2. Persiapan Penelitian

Berikut ini adalah persiapan yang dilakukan peneliti sebelum melaksanakan pengambilan data:

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu tahapan karena penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, adapun persiapan administrasi yang dilakukan adalah untuk pengambilan data penelitian. Persiapan administrasi diawali dengan membuat surat perijinan penelitian yang kemudian disahkan oleh Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Surat permohonan izin tersebut dikeluarkan dengan nomor surat 524/Dek/70/Div.Um.RT/V/2018 tertanggal 31 Mei 2018 yang ditujukan kepada Kepala MSDM PT.PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan selanjutnya yang dilakukan adalah persiapan alat ukur penelitian. Adapun persiapan alat ukur tersebut meliputi komitmen organisasi, dukungan keluarga dan kepuasan kerja dari penelitian

sebelumnya dan jurnal internasional yang terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan adaptasi dari tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif dari teori Meyer dan Allen(1990). peneliti mengadaptasi skala tersebut dengan menggunakan seluruh butir pernyataan. Jumlah aitem yang direncanakan dalam skala ini adalah 24 aitem.

Skala dukungan keluarga yang digunakan pada penelitian ini merupakan adaptasi yang disusun oleh King dkk (1995) yang berjumlah dua aspek terdiri dari dukungan emosional dan bantuan instrumental yang berjumlah 44 aitem.

Skala kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini merupakan adaptasi yang disusun oleh Spector (1985) yang memiliki sembilan aspek, antara lain gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Jumlah aitem yang direncanakan dalam skala ini adalah 36 aitem.

Berdasarkan hasil uji alat ukur yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa alat ukur yang telah dipersiapkan untuk penelitian ini layak untuk digunakan.

c. Uji Validitas Reliabilitas

Pengujian data untuk uji alat ukur dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 22 for windows*. Indeks validitas dan reliabilitas yang didapat dari proses analisis ini berguna untuk seleksi aitem. Aitem yang dinyatakan gugur tersebut adalah aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total kurang 0,3 (Azwar, 2014).

Berdasarkan hasil uji coba alat ukur yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Skala Komitmen Organisasi

Hasil analisis uji coba menunjukkan bahwa dari 24 aitem terdapat sebelas aitem yang sah dan 13 aitem dinyatakan gugur. Adapun aitem yang gugur yaitu nomer 3, 4, 5, 7, 9, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23 dan 24. sementara yang sah bergerak antara 0.334 sampai 0.749. koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* dari skala komitmen organisasi ini adalah 0.820.

Tabel 4*Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi setelah Uji Coba*

Aspek	Butir		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Komitmen Afektif	1(1), 2(2)	6(3), 8(4)	4
Komitmen Kontinuitas	10(5), 11(6), 13(8), 14(9), 16(10)	12(7)	6
Komitmen Normatif	20(11)		1
Jumlah			11

Keterangan: Angka dalam kurung () adalah nomor urut aitem setelah dilakukan uji coba

2) Skala Dukungan Keluarga

Hasil analisis uji coba menunjukkan bahwa dari 44 aitem terdapat 31 aitem yang dinyatakan sah dan 13 aitem dinyatakan gugur. Adapun aitem yang gugur yaitu nomer 2, 6, 8, 9, 15, 19, 20, 21, 25, 38, 39, 42 dan 44. sementara aitem-aitem yang sah bergerak antara 0.330 sampai 0.742. koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* dari skala dukungan keluarga ini adalah 0.929.

Tabel 5
Distribusi Aitem Skala Dukungan Keluarga setelah Uji Coba

Aspek	Butir		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Dukungan emosional	1(1), 4(3), 7(5), 11(7), 13(9), 14(10), 16(11), 18(13), 26(17), 27(18), 29(20), 30(21), 32(23), 34(25), 37(28), 40(29), 41(30)	3(2), 22(14), 23(15), 35(26)	21
Dukungan instrumental	5(4), 12(8), 17(12), 24(16), 28(19), 33(24), 36(27), 43(31)	10(6), 31(22),	10
Jumlah			31

Keterangan: Angka dalam kurung () adalah nomor urut aitem setelah dilakukan uji coba

3) Skala Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji coba menunjukkan bahwa dari 36 aitem terdapat 27 aitem yang dinyatakan sah dan sembilan aitem dinyatakan gugur. Adapun aitem yang gugur yaitu nomer 3, 13, 15, 16, 23, 24, 26, 30 dan 31. sementara aitem-aitem yang sah bergerak antara 0.317 sampai 0.690 dengan koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* dari skala kepuasan kerja ini adalah 0.888.

Tabel 6
Distribusi Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba

Aspek	Butir		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Gaji	1(1), 28(21)	10(9), 19(15)	4
Promosi	2(2), 11(10), 20(16), 29(22)		4
Supervisi		12(11), 21(17)	2
Tunjangan Tambahan	22(18)	4(3)	2
Penghargaan	5(4)	14(12), 32(23)	3
Prosedur dan Peraturan Kerja	33(24)	6(5),	2
Rekan Kerja	7(6), 25(19)	34(25)	3
Pekerjaan itu sendiri	17(13), 35(26)	8(7)	3
Komunikasi	9(8), 27(20)	18(14), 36(27)	4
Jumlah			27

Keterangan: Angka dalam kurung () adalah nomor urut aitem setelah dilakukan uji coba

Pengambilan data dalam pengukuran ini menggunakan uji coba terpakai.

Uji coba terpakai ini dilakukan karena responden yang bertempat di luar pulau Jawa dan keterbatasan waktu.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan responden berprofesi sebagai karyawan yang bertugas di PT.PLN (Persero) WRKR dan rayon-rayon area Pekanbaru. Pengambilan data dilakukan diawali dengan

menyerahkan surat izin, proposal (skripsi), dan kuesioner kepada bagian MSDM pada tanggal 8 juni 2018. Setelah disepakati, pengambilan data dimulai dari tanggal 9 juli dan berakhir tanggal 21 juli 2018. Kuesioner diberikan ke seluruh sekretaris divisi ditiap kantor PT.PLN (Persero) WRKR dan rayon area Pekanbaru. Semua kuesioner yang disebarakan sebanyak 200 kuesioner namun hanya 163 kuesioner yang kembali. Setelah diperiksa kembali, 163 kuesioner memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut karena pengisian kuesioner semua responden menjawab dengan lengkap pada bagian indetitas diri, kriteria responden maupun pernyataan, akan tetapi peneliti tetap memeriksa kembali kelengkapan pengisian yang telah dilakukan oleh responden.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari pengumpulan data pada penelitian ini terdapat gambaran umum mengenai data demografik mengenai responden penelitian baik dari usia, pendidikan terakhir, status kerja, lama kerja, status, tinggal bersama dan memiliki anak atau tidak. Berikut adalah tabel data responden dalam penelitian ini:

Tabel 7
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentasi	Mean		
			KO	DK	KK
<20	4	2.45 %	48.75	146.75	119.25
20-30	94	57.66 %	46.10	143.48	114.97
31-40	44	26.99 %	43.86	144.25	112.64
41-50	17	10.43 %	47.94	149.24	126.06
>50	4	2.46 %	49.50	148.50	122.50
Total	163	100%			

Tabel 8
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kerja

Status Kerja	Jumlah	Persentasi	Mean		
			KO	DK	KK
Tetap	99	60.74 %	46.94	145.53	116.11
Kontrak	20	12.27 %	46.84	145.31	117.02
Outsourcing	44	26.99 %	42.84	142.14	112.75
Total	163	100%			

Tabel 9*Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentasi	Mean		
			KO	DK	KK
SMA/SMK	64	39.26 %	46.72	144.27	115.78
D1	2	1.24 %	37.50	134.50	108.50
D2	1	0.6 %	40.00	142.00	93.00
D3	32	19.64 %	46.84	145.94	116.72
S1	63	38.65 %	44.68	144.87	116.37
S2	1	0.6 %	52.00	111.00	87.00
Total	163	100%			

Tabel 10*Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja*

Lama Kerja	Jumlah	Persentasi	Mean		
			KO	DK	KK
1 - 10 tahun	129	79.14 %	45.70	144.20	115.30
11 - 20 tahun	18	11.04 %	43.33	143.11	112.83
20 - 30 tahun	11	6.75 %	51.00	149.91	123.00
> 30 tahun	5	3.07 %	47.00	145.00	123.00
Total	163	100%			

Tabel 11
Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentasi	Mean		
			KO	DK	KK
Belum Menikah	64	39.26 %	46.55	141.11	113.83
Menikah	99	60.74 %	45.37	146.68	117.05
Total	163	100%			

Tabel 12
Deskripsi Responden Berdasar Tinggal Bersama

Tinggal Bersama	Jumlah	Persentasi	Mean		
			KO	DK	KK
Sendiri	41	25.15 %	47.37	144.49	116.50
Keluarga	122	74.85 %	45.32	144.49	115.44
Total	163	100%			

Tabel 13
Deskripsi Responden Berdasar Memiliki Anak

Memiliki Anak	Jumlah	Persentasi	Mean		
			KO	DK	KK
Memiliki	79	48.47 %	45.46	145.57	117.51
Tidak Memiliki	84	51.53%	46.25	143.28	114.46
Total	163	100%			

Berdasarkan data deskripsi responden penelitian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini melibatkan 163 orang. Berdasarkan usia dari beberapa responden paling banyak berada pada kategori usia 20-30 tahun yang

berjumlah 94. Kemudian, subjek dengan status kerja tetap lebih banyak daripada subjek dengan status kerja kontrak maupun *outsourcing* dan memiliki pendidikan terakhir S1 lebih banyak dibandingkan pendidikan lain seperti D1, D2 dan S2 dilihat dari hasil jawaban terendah. Berdasarkan lama kerja dari beberapa responden paling banyak pada kategori rentang 1-10 tahun yang berjumlah 129 subjek. Subjek dengan status menikah dan tinggal bersama keluarga lebih banyak dibanding subjek yang belum menikah dan tinggal sendiri, namun subjek yang tidak memiliki anak lebih banyak yaitu berjumlah 84 subjek.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti, maka diperoleh deskripsi data penelitian yang berstatistik deskriptif berupa skor maksimal (X_{max}), skor minimal (X_{min}), rata-rata skor (*mean*), dan simpangan baku (SD). Berikut hasil analisis statistik deskriptif. Deskripsi data penelitian bertujuan untuk mengetahui tinggi rendahnya dukungan keluarga, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berikut deskripsi data penelitian:

Tabel 14
Deskripsi Data Penelitian

Kelompok	Empirik			
	X_{max}	X_{min}	Mean	SD
Komitmen Organisasi	63	26	45.83	7.532
Dukungan Keluarga	183	97	144.49	16.917
Kepuasan Kerja	156	86	115.79	13.519

Berdasarkan tabel diatas, hasil rata-rata skor (*mean*), dan simpangan baku (SD) empirik tersebut, kemudian dapat digunakan untuk menyusun pedoman kategorisasi pada data. Pengkategorian data dibagi menjadi lima kategori berdasar norma *percentil*. Kategorisasi menurut norma *percentil* dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15
Kategorisasi Berdasarkan Norma Percentil

<i>Percentil</i>	Kategorisasi
$X < P20$	Sangat Rendah
$P20 \leq X < P40$	Rendah
$P40 \leq X < P60$	Sedang
$P60 \leq X \leq P80$	Tinggi
$X > P80$	Sangat Tinggi

Berdasarkan norma kategorisasi skala pada tabel diatas, kemudian responden penelitian dikelompokkan kedalam lima kategori pada masing-masing variabel. Berikut pengelompokkan kategori responden pada penelitian ini:

Tabel 16
Kategorisasi responden berdasarkan Komitmen Organisasi

Variabel	<i>Percentil</i>	Kategorisasi	Frekuensi	Persentasi
Komitmen Organisasi	$X < P20$	Sangat Rendah	33	20.2 %
	$P20 \leq X < P40$	Rendah	29	17.8 %
	$P40 \leq X < P60$	Sedang	37	22.7 %
	$P60 \leq X \leq P80$	Tinggi	28	17.8 %
	$X > P80$	Sangat Tinggi	35	21.5 %

Berdasarkan data yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi dari total 163 responden, didapatkan responden paling banyak terdapat pada kategori sedang yaitu berjumlah 37 responden dengan Persentasi 22.7%. Sedangkan, responden yang paling sedikit berada pada kategori tinggi dan rendah dengan jumlah masing-masing 29 responden dengan Persentasi 17.8%. Selain itu, pada kategori sangat tinggi terdapat 35 responden dengan Persentasi 21.5% dan kategori sangat rendah sebanyak 33 responden dengan Persentasi 20.2%.

Tabel 17
Kategorisasi responden berdasarkan Dukungan Keluarga

Variabel	Percentil	Kategorisasi	Frekuensi	Persentasi
Dukungan Keluarga	$X < P20$	Sangat Rendah	37	22.7 %
	$P20 \leq X < P40$	Rendah	33	20.2 %
	$P40 \leq X < P60$	Sedang	29	17.8 %
	$P60 \leq X \leq P80$	Tinggi	36	22.1 %
	$X > P80$	Sangat Tinggi	28	17.2 %

Berdasarkan data yang diperoleh pada variabel dukungan keluarga dari total 163 responden, didapatkan jumlah responden paling banyak berada pada kategori sangat rendah yaitu sebanyak 37 responden yang memiliki Persentasi 22.7%. Sedangkan, jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori sangat tinggi, sebanyak 28 responden dengan Persentasi 17.2%.

Tabel 18
Kategorisasi responden berdasarkan Kepuasan Kerja

Variabel	Percentil	Kategorisasi	Frekuensi	Persentasi
Kepuasan Kerja	$X < P20$	Sangat Rendah	33	20.2 %
	$P20 \leq X < P40$	Rendah	34	20.9 %
	$P40 \leq X < P60$	Sedang	40	24.5 %
	$P60 \leq X \leq P80$	Tinggi	27	16.7 %
	$X > P80$	Sangat Tinggi	29	17.8 %

Berdasarkan data yang diperoleh pada variabel kepuasan kerja dari total 163 responden didapatkan jumlah responden paling banyak pada kategori sedang sebanyak 40 responden dengan Persentasi 24.5%. Sedangkan, kategori tinggi terdapat 27 responden dengan Persentasi 16.7% yang merupakan jumlah responden paling sedikit.

3. Uji Asumsi

Sebelum peneliti melakukan analisis korelasi maupun regresi untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji prasyarat analisis yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dilakukan dengan bantuan program *SPSS 20 for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data variabel bebas, tergantung dan moderator berdistribusi normal atau tidak. Standard yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran data dinyatakan normal.

Begitu pula sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran data dinyatakan tidak normal. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas ini adalah teknik non-prametrik 1 *sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>P</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.051	Normal
Dukungan Keluarga	0.074	Normal
Kepuasan Kerja	0.202	Normal

Hasil uji normalitas dengan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada skala komitmen organisasi, dukungan keluarga dan kepuasan kerja menunjukkan hasil $p > 0.05$ dimana dari hasil tersebut memiliki arti sebaran data yang normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linear yang terbentuk antara kedua variabel. Uji linearitas bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara kedua variabel apabila $p < 0.05$. sebaliknya, hubungan variabel dikatakan tidak linear apabila $p > 0.05$. uji liniariats ini menggunakan tes *Compare Means* dari SPSS versi 21.0 *for windows*.

Tabel 20
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Keterangan
KO*DK	17.286	.000	Linear
KO*KP	56.845	.000	Linear
DK*KP	49.638	.000	Linear

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa baik hubungan antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi karyawan maupun hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan menunjukkan garis linear. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi keduanya $p=0.000$ ($p<0.05$).

4. Uji Hipotesis dan Mediator

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas, menunjukkan bahwa hasil distribusi penyebaran data pada ketiga variabel normal dan linear. Sehingga, untuk uji hipotesis dan mediator akan menggunakan PROCESS ver 3.1 *for* SPSS regresi model 4. Hasil dari analisis uji hasil dijelaskan pada tabel dibawah ini,

Tabel 21
Hasil uji mediator

Variabel Regresi	Koefisien (β)	P	R2
X pada M (jalur a)	.366	.000	.209
M pada Y (jalur b)	.277	.000	.184
X pada Y melalui M (jalur c)	.139	.000	.194
X pada Y (jalur c')	.056	.148	.083

Ket: x= vi/m= mediator/y= vd

Hipotesis mayor dari penelitian ini adalah adakah hubungan positif langsung maupun tidak langsung antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dimana dengan semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi kepuasan kerja sehingga tingkat komitmen organisasi karyawanpun meningkat.

Hasil dari uji tersebut dapat menjawab hipotesis yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. H1 = ada hubungan antara dukungan keluarga dengan kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan $\beta = 0.366$ dengan $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan keluarga dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**.

2. H2 = ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan $\beta = 0.277$ dengan $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**.

3. H3 = ada hubungan antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan $\beta = 0.139$ dengan $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan keluarga dan komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat **diterima**.

Hasil dari uji mediator baik analisis regresi pada jalur a, jalur b dengan efek langsung menunjukkan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$), selain itu jalur c dimana analisis regresi dengan efek tidak langsung juga menunjukkan $p = 0.000$ sehingga dapat dikatakan data tersebut signifikan. Sedangkan, efek langsung pada analisis regresi ini (jalur c') menunjukkan signifikansi $p = 0.148$ sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Berdasarkan hal tersebut, mengacu pada panduan Baron dan Kenny (Widhiarso, 2010), hasil data diatas menjelaskan bahwa terdapat atau terjadi *full mediation* dengan *value* dari total efek sebesar 0.139 pada penelitian ini, maka didapat kesimpulan bahwa terdapat efek tidak langsung dan terjadi efek mediasi yang signifikan pada dukungan keluarga terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan positif dukungan sosial keluarga dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perempuan bekerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 163 responden dengan rentang usia 18-55 tahun yang bekerja minimal satu tahun.

Responden pada penelitian ini memiliki komitmen organisasi yang cukup baik. Hasil kategorisasi 163 responden, didapatkan responden pada kategori sedang yaitu berjumlah 37 responden (22.7%). Sedangkan, pada kategori sangat tinggi dengan jumlah 35 responden (21.5%). Selain itu, pada kategori rendah dan tinggi terdapat masing-masing 29 responden (17.8%) dan kategori sangat rendah 33 responden dengan Persentasi 20.2%. Hal ini sejalan dengan penelitian pada kelompok karyawan PT.POS Indonesia yang dilakukan oleh Rimata (2014) yang menunjukkan bahwa 61,1% responden memiliki komitmen organisasi pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang tertera pada tabel 21, bahwasannya tiga hipotesis yang diajukan memiliki nilai signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$) sehingga hipotesis dapat diterima.,yang mana penjelasannya sebagai berikut;

Hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan positif dukungan keluarga dengan kepuasan kerja karyawan. Dukungan positif yang diterima karyawan dapat mengurangi efek psikologi negatif, sehingga karyawan dapat lebih efektif, efisien dalam bekerja karena tidak terlalu terganggu dengan perannya di rumah.

Dukungan emosional seperti menyemangati, memahami dan merasa dicintai akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga ia akan bangga dan senang akan profesinya.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif antara dukungan keluarga dengan kepuasan kerja yakni penelitian yang dilakukan oleh Das, dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja, jika dukungan yang diberikan keluarga meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Hasil hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian ini, penelitian Fepmawati (2008) terkait hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi juga menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan.

Penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa dukungan keluarga tidak dapat secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi individu, yakni penelitian Kong, dkk (1994) menunjukkan bahwasannya keluarga tidak semata-mata langsung berkaitan dengan komitmen organisasi dan secara tidak langsung membutuhkan variabel lain untuk meningkatkan komitmen organisasi individu karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan variabel mediator untuk melihat adakah perbedaan nilai sumbangsih antara variabel bebas

terhadap variabel tergantung dengan variabel mediator terhadap variabel tergantung. Hasil menunjukkan nilai r^2 variabel mediator sebesar 0.184, artinya Persentasi sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi sebanyak 18,4%, lebih tinggi dari variabel dukungan keluarga.

Hipotesis terakhir menjelaskan adanya hubungan positif dukungan keluarga dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Pada penelitian ini, hipotesis diterima, hal tersebut diungkapkan berdasarkan uji mediasi yang telah dilakukan, bahwa terjadi mediasi penuh dimana terdapat hubungan tidak langsung antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi, yang artinya, dukungan keluarga dan komitmen organisasi membutuhkan variabel mediator, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga kepada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dan kepuasan-kepuasan inilah yang akhirnya meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Berdasarkan tabel 21, nilai $r^2 = 0.194$, artinya sumbangan variabel bebas dan mediator sebanyak 19,4%. Hasil Persentasi yang tidak besar ini tidak lantas mengartikan bahwa dukungan keluarga dan kepuasan kerja tidak berguna untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, melainkan menjadi salah satu pilihan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT.PLN WRKR. Sisanya 80,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan. Adapun kelemahan dalam penelitian ini yaitu Responden yang tidak sepenuhnya terbuka dan jujur dalam memberikan jawaban. Kemungkinan ini bisa terjadi bila responden ingin memberikan kesan yang baik bagi dirinya. Alat ukur yang digunakan peneliti kurang menggambarkan kondisi responden, demografi yang kurang detail. Kelemahan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama agar penelitian yang dilakukan menjadi baik.