

NASKAH PUBLIKASI

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DUKUNGAN
KELUARGA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI



Oleh :

Lhana Laurenia Maizar (14320203)

Thobagus Moh. Nu'man S.Psi., Psikolog, MA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

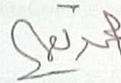
2019

NASKAH PUBLIKSI

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DUKUNGAN
KELUARGA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI



Dosen Pembimbing Utama



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Thobagus Moh. Nu'man'.

(Thobagus Moh. Nu'man, S.Psi., Psikolog, MA)

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DUKUNGAN
KELUARGA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI**

Lhana Laurenia Maizar, Thobagus Moh Nu'man

Psikologi, Universitas Islam Indonesia

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial keluarga dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perempuan bekerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Responden pada penelitian ini berjumlah 163 orang dengan masa minimal kerja selama satu tahun. Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu (a) komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1990) sebanyak 11 aitem dengan $\alpha = 0.820$, (b) *Family Support Inventory for Worker* (FSIW) yang dikembangkan King, Mattimore, King and Adam (1995) sebanyak 31 aitem dengan $\alpha = 0.929$, dan (c) *Job Satisfaction survey* yang dikembangkan oleh Spector (1994) sebanyak 27 aitem dengan $\alpha = 0.888$. Hasil analisis data menggunakan analisis mediator *simple mediation* model 4 dari PROCESS for SPSS by Andrew F. Hayes menunjukkan bahwa terjadi *full mediation* dimana ada hubungan langsung antara dukungan keluarga dengan kepuasan kerja $\beta = 0.366$, hubungan langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi $\beta = 0.277$, dan hubungan tidak langsung dukungan keluarga dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja $\beta = 0.139$, dengan masing-masing signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis pada penelitian ini **diterima**.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Dukungan Keluarga, Kepuasan Kerja

THE ROLE OF JOB SATISFACTION AS A FAMILY SUPPORT MEDIATOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEES

Lhana Laurenia Maizar, Thobagus Moh Nu'man

Psikologi, Universitas Islam Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between family social support and organizational commitment mediated by job satisfaction for women workers at PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Respondents in this study amounted to 163 peoples with a minimum period of work for one year. This study uses three scales, namely (a) organizational commitment developed by Meyer & Allen (1990) as many as 11 items with $\alpha = 0.820$, (b) Family Support Inventory for Worker (FSIW) developed by King, Mattimore, King and Adam (1995) as many as 31 items with $\alpha = 0.929$, and (c) Job Satisfaction survey developed by Spector (1994) as many as 27 items with $\alpha = 0.888$. The results of data analysis using simple mediation model 4 mediator analysis from PROCESS for SPSS by Andrew F. Hayes shows that there is full mediation where there is a direct relationship between family support and job satisfaction $\beta = 0.366$, the direct relationship between job satisfaction and organizational commitment $\beta = 0.277$, and indirect relationship of family support with organizational commitment mediated by job satisfaction $\beta = 0.139$, with each significance $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Based on the results of the study, the hypothesis in this study was **accepted**.

Keywords: Organizational Commitment, Family Support, Job Satisfaction.

PENGANTAR

Masuknya perempuan di dalam dunia kerja menunjukkan jumlah yang semakin besar, sebagai bukti nyata bahwa dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan. Data statistik yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia menunjukkan bahwa adanya keterlibatan wanita dalam pekerjaan khususnya sebagai buruh/karyawan/pegawai di seluruh Indonesia terdapat kenaikan sebesar 0,36% dimana pada tahun 2015 perempuan yang memiliki status pekerjaan sebagai buruh/karyawan/pegawai 35.90% sedangkan pada tahun 2016 36.26%.

Kenaikan persentasi ini menjadi hal yang menarik mengingat situasi yang dialami perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding dengan peran yang berhubungan dengan berkarir atau berprestasi dibanding laki-laki. Keterlibatan perempuan dalam pasar kerja dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan dan pemberdayaan perempuan. Semakin banyak perempuan yang bekerja, menunjukkan semakin banyak perempuan yang mampu mengaktualisasikan dirinya dan semakin kecil ketimpangan partisipasi bekerja antara perempuan dan laki-laki pada pasar kerja (Kemenpppa, 2017).

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Liyod Lueptow, (dalam Santrock, 2008), perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki yang mana, perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Dengan demikian, peran seseorang di dunia kerja bukan lagi masalah gender melainkan ditentukan oleh daya saing dan keterampilan dimana baik laki-laki maupun perempuan memiliki peluang kesempatan yang sama dalam persaingan.

Pada zaman yang sangat berkembang saat ini, pendorong bagi seseorang ketika akan memasuki organisasi dengan adanya persepsi dan harapan bahwa dengan memiliki berbagai kepentingan pribadi yang akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi dan menentukan keefektifan organisasi di sebuah perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap

upaya perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, dengan kata lain sumber daya manusia yang dibutuhkan pada saat ini adalah kualitas sumber daya manusia yang handal.

Berdasarkan hal tersebut, Robbins (2003), menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi, hal yang paling penting yang dilakukan setiap manajemen adalah manajemen harus memperhatikan sikap karyawan, salah satunya adalah komitmen organisasi yang memiliki definisi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal serupa dijelaskan Sianipar dan Haryati (2014) bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan dan sikap pegawai terhadap organisasinya, berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

Komitmen organisasi memiliki peranan penting bagi karyawan dan perusahaan. Hal ini dikatakan penting karena tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi dapat mempengaruhi kualitas baik dari karyawan maupun perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Sopiah (2008) bahwa dari segi individu, pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan menunjukkan sikap disiplin, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kinerjanya di perusahaan. Sedangkan, dari segi organisasi yang memiliki komitmen organisasi akan menurunkan tingkat *turnover*, kinerja organisasi yang rendah, tingkat absensi yang berkurang, loyalitas pegawai dan sebagainya.

Pentingnya sebuah komitmen yang telah disebutkan Sopiah sejalan dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan Fauzan (2015) menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang berkomitmen rendah, kinerjanya pun akan rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian Sartono, Yulianeu dan Hasiholan (2018) menyimpulkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan

turnover intention, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention*. Demikian, komitmen organisasi dianggap penting karena jika seorang karyawan dan organisasi tidak memiliki komitmen organisasi tentu akan memunculkan sikap yang merugikan baik individu maupun organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Lubis pada tahun 2013 menjelaskan bahwa karyawan PT. Indomarco Prismata Medan menunjukkan adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan antara perempuan dan laki-laki, meskipun baik dari keduanya memiliki nilai komitmen yang tinggi, tetapi nilai komitmen organisasi karyawan perempuan lebih tinggi dari karyawan laki-laki. Penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan Cherington (Rizki & Lubis, 2013) yang menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Selanjutnya, Chusmir (Rizki & Lubis, 2013) berpendapat bahwa faktor gender mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan, karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja. Bagi perempuan, tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir. Namun, Arsin (Santrock, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebenarnya setara bagi kedua jenis kelamin. Hal yang membedakan hanya, laki-laki dan perempuan mempunyai pilihan karir yang berbeda karena pengalaman sosialisasi mereka dan kekuatan sosial dalam masyarakat yang menentukan kesempatan yang tersedia bagi mereka.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi seseorang, sebagai makhluk sosial seorang individu tentu membutuhkan dukungan dari orang lain, begitu pula dalam lingkup pekerjaan. Kuntjoro (Thoriq, 2013) menjelaskan dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan beberapa dalam lingkungan sosial tertentu membuat penerima merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

Untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, individu akan menemukan lingkungan kerja yang positif dan penuh dukunga sosial sehingga membuatnya betah ketika bekerja dan berupaya untuk memberikan performasi maksimalnya dalam bekerja. Dukungan sosial tersebut dapat datang dari sumber-sumber yang berbeda, seperti dari pasangan atau orang yang dicintai, keluarga, teman, co-workers, psikolog atau anggota organisasi. Hal serupa juga dijelaskan oleh Sumber-sumber dukungan sosial menurut Goldberger & Breznitz (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) adalah orang tua, saudara sekandung, anak-anak, kerabat, pasangan hidup, sahabat rekan sekerja, atau juga dari tetangga.

Sumber dukungan sosial terdekat yang dimiliki seorang individu salah satunya adalah keluarga. Radin dan Solovey (Smet, 1994) menyatakan bahwa keluarga adalah sumber dukungan sosial yang penting. Dukungan keluarga merupakan ruang lingkup sosial terdekat yang dimiliki seorang individu dan suatu proses hubungan antara individu dengan keluarga yang dapat bersifat mendukung dan memberikan pertolongan kepada sesama anggota keluarga (Friedman, Bowden & Jones, 2010).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laraseanti dan Aini (2009) terkait dukungan keluarga dan komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga memberikan pengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasi. Namun, berbeda dengan Laraseanti dan Aini (2009) dukungan keluarga sebenarnya tidak semata-mata langsung berkaitan dengan komitmen organisasi. Seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kong, Wertheimer dan Meyers (1994) menjelaskan bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan tidak langsung dengan komitmen organisasi dimana dukungan keluarga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara menurunkan konflik peran dan ambiguitas yang meningkatkan stres, dengan kata lain dukungan keluarga secara tidak langsung menurunkan tingkat efek negatif yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan.

Apollo dan Cahyadi (2012) menjelaskan bahwa dukungan keluarga dapat mencegah terjadinya konflik pada wanita bekerja sehingga akan terhindar dari tuntutan yang tidak diinginkan seperti tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan.

Sehingga salah satu upaya dalam meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan menurunkan konflik keluarga-kerja yang dirasakan karyawan. Ini sejalan dengan hasil penelitian Guitian (Prasetyo, Fathoni & Malik, 2018) yang menjelaskan bahwa konflik kerja berkorelasi dengan ketidakpuasan kerja dan penurunan komitmen organisasi, dimana semakin tinggi konflik kerja maka akan semakin tinggi pula rasa tidak puas dan rendahnya komitmen organisasi yang dirasakan individu.

Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tobing (2015) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali terkait dukungan keluarga dan komitmen organisasi yang memiliki kesimpulan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan komitmen organisasi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Namun, meski signifikan, sumbangan efektif dukungan sosial keluarga terhadap komitmen organisasi hanya 10,6% sedangkan 89,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang dapat berasal dari internal maupun eksternal diri karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Stum (1998) menjelaskan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Komitmen organisasi sendiri erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan banyaknya penelitian yang membahas hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel sikap yang merefleksikan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari pekerjaan tersebut (Spector, 2008). Penelitian-penelitian terkait dengan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Fepmawati (2008), yang hasil penelitiannya memiliki kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Puspitawati dan Riana (2014) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi. Artinya

semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

Sementara itu, beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan Suharto dan Kuncoro ditahun 2015, menunjukkan hasil dari analisis efek langsung memperlihatkan keluarga mempengaruhi langsung kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Das, Kumari dan Pradhan ditahun yang sama menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian Laraseanti dan Aini (2009) juga menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Ini menjelaskan bahwa dukungan keluarga memiliki baik pengaruh maupun hubungan positif secara langsung dengan kepuasan kerja dimana artinya semakin besar dukungan yang diberikan keluarga maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan sebelumnya, hal ini dapat kita simpulkan bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sehingga, dukungan yang diberikan oleh keluarga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rasa puas inilah yang nantinya juga akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui dukungan keluarga terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Maka dari itu, penelitian ini akan berusaha mengkaji lebih jauh tentang komitmen organisasi, dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dimana responden akan diberikan kuisioner dengan skala likert. Adapun pemberian skala adalah salah satu metode pengumpulan data dimana responden penelitian diminta untuk menjawab pertanyaan dan pertanyaan secara tertulis dengan tujuan mengukur sebuah variabel yang dimaksud. Pada penelitian ini komitmen organisasi diukur dengan menggunakan alat ukur komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1990) yang

mengungkap aspek komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Alat ukur komitmen organisasi tersebut berupa kuisioner yang terdiri dari 24 aitem yang terbagi dalam aitem *favourable* dan *unfavourable*. Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki subjek dapat diketahui dari skor yang diperoleh setelah mengisi skala komitmen organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Kepuasan kerja merupakan bagian dari individu bagaimana mereka merasakan, merefleksikan dalam bentuk sikap terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja diungkap melalui skala kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector (1985) yaitu JSS (*Job Satisfaction Survey*). Skala ini terdiri dari 36 aitem dan terbagi dalam aitem *favourable* dan *unfavourable* yang mengungkap sembilan aspek dari kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, komunikasi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dimiliki subjek.

Dukungan keluarga adalah bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga, bantuan tersebut dapat berupa bantuan secara emosional, finansial maupun instrumental. Pada penelitian ini dukungan keluarga diukur menggunakan skala *Family Support Inventory of Workers* yang dikembangkan oleh King dkk (1995) meliputi dimensi *instrumental support* dan *emotional support*. Skala ini yang terdiri dari 44 aitem dan terbagi dalam aitem *favourable* dan *unfavourable*. Semakin tinggi skor yang didapat maka menunjukkan besarnya dukungan yang diterima subjek dari keluarga, begitu pula sebaliknya.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program perhitungan statistik software SPSS versi 21. Dengan bantuan software

tersebut analisis yang dilakukan peneliti adalah uji validitas dan reliabilitas skala, uji normalitas dan linieritas data, dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan bahwa hasil distribusi penyebaran data pada ketiga variabel normal. Selain itu, baik variabel dukungan keluarga dan komitmen organisasi maupun kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan linearitas. Sehingga, uji hipotesis dilakukan menggunakan *simple mediation model 4 PROCESS for SPSS* by Hayes (2013). Hipotesis dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang hasilnya akan dijelaskan satu persatu.

Tabel 1 Uji hipotesis

| 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 |

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.

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 sumbangsiah 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.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan keluarga dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga kepada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang akibatnya juga meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini **diterima**.

Sumbangan efektif dukungan keluarga dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 19,4% dan 80,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Faktor lain tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal individu karyawan tersebut.

Saran

1. Bagi Instansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menggali lebih dalam terkait komitmen organisasi karyawan PT. PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang ditinjau dari dukungan keluarga karyawan tersebut.

2. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan analisis subjek, terlihat bahwa subjek memiliki komitmen organisasi yang baik, sehingga peneliti menyarankan agar karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasinya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti dapat lebih menggali lebih dalam lagi mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya untuk melihat kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini agar kemudian bisa memperbaiki sehingga hasil penelitian berikutnya bisa lebih baik dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2007. *Industrial / Organizational psychology. An applied approach fifth edition*. California: Thomson Wadsworth
- Akhtar, H. 2018, Juni. *Analisis Dengan Variabel Mediator Melalui PROCESS di SPSS*. Diakses 1 Oktober 2018. <https://www.semestapsikometrika.com/2018/06/analisis-dengan-variabel-moderator.html>
- As'ad, 2001. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta: Liberty
- Apollo., dan Cahyadi, Andi. 2012. Konflik Peran Ganda perempuan Menikah yang Bekerja ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 36(2), 254-271
- Aziri, Brikend. (2011). Job Satisfaction: Literature Review. *Journal Management Research and Practice*. 3(4), 77-86
- Azwar, S. (2001). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. 1992. UU RI No. 10 Tahun 1992 Tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera. Jakarta: BKKBN.
- Chandra, Leo. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul. *Naskah Publikasi*. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Das, S., Kumari, S., Pradhan, R. 2015. Relationship of Family Support with Job Satisfaction and Job Performance of Staff Nurses. *International Journal of Advances In Nursing Management*. 3(2), 1-8

- Fauzan, A.F. 2015. Pngaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon Yos Sudarso) *Skripsi*. Universitas Pendidikan Bandung
- Fepmawati, Dwi. 2008. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Friedman, M.M., Bowden, V.R, & Jones, E.G. 2010. *Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Riset, teori, dan praktik*, alih bahasa, Akhir Yani S. Hamid dkk; Ed 5. Jakarta: EGC.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Gondokusumo, S., Sutanto, E.M., 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 186–196
- Hayes, A. F. 2013. PROCESS. *Naskah Publikasi*. SPSS PROCESS Documentation
- Hsu, S.H., Huang, K.C., Huang, K.S. 2015. The Relative Study of Social Support, Job Satisfaction and Wellbeing of Military Instructors — The Case of High Schools' Military Instructors in Yunlin, Chiayi and Tainan Districts of Taiwan. *The Journal of International Management Studies*. 10(1), 41-49
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2017. *Profil Perempuan Indonesia 2017*. Jakarta: Kennetrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A New Measure of Perceived Social Support from Family Members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Kreitner, R., Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi. Edisi Kelima (Alih Bahasa: Elly Suandy)*. Jakarta: Salemba Empat
- Kong, S.X., Wertheimer, A.I., Meyers, M.J. 1994. Effect of Social Support on Role Stress and Organizational Commitment: Test of Three Theoretical Models. *Journal of Pharmaceutical Marketing and Management*. 9(2), 93-116
- Laraseanti, N. Aini, I.N.Q. 2009. Dukungan Sosial, Keseimbangan Kerja-Keluarga dan hasil kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 9(1), 33-44
- Meyer, I. P., & Allen J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 91(18), 7-8.
- Nunnally, J. C., Bernstein, I. H. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric theory*, 3(1), 248-292

- Prasetyo, A., Fathoni, A., Malik, D. 2018. Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, *Hardiness*, *Self Efficacy* terhadap Stres Kerja dan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasinya (Studi pada Guru Demak) *Journal of Management*, 4(4) ISSN:2502-7689
- Puspitawati, N.M.D, Riana
- Rizki, P.A., Lubis, R. 2013. Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Psikologia*. 8(1). 19-24
- Rizkiyanti, W.D. 2014. Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kejadian Stres pada Lansia di Desa Parepan, Kecamatan Parsepan, Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., dan Judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santrock, J. W. (2008). *Educational psychology (edisi 2)*. Jakarta: Kencana.
- Sartono, M. Yulianeu, Hasiholan, L.B. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Journal of Management*. 4(4) ISSN: 2502-7689
- Setiawan. 1. A., & Ghozali, Imam. (2005). Pengaruh Multi dimensi Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar dalam Setting Akuntan Publik. *Manajemen Usahawan Indonesia*, 34(04), 39-44
- Sianipar A.R.B. & Harynati, Kristina. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Jurnal Psikodimensia*. 13(1). 98-114
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Soeharto, T.N.E.D., dan Kuncoro, M.W. 2015. Dukungan Suami dan Kepuasan Kerja yang dimediasi Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 42(3), 207-216
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Spector, P.E. 1985. Job Satisfaction Survey (JSS). <http://www.statisticssolutions.com/job-satisfaction-survey-jss/> diakses pada 5 April 2018
- Spector, P.E. 2008. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New Jersey: John Wiley & Son
- Stum, D. (1998). "Five Ingredients for an Employee Retention Formula". *Journal of Human Resources Focus*. 75(9). <https://www.scribd.com/document/115074357/Five-Ingredients-for-an->

[Employee-Retention-Formula-Special-Report-on-Recruitment-Retention](#)

diakses 5 April 2018

Taylor, S. 2006. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana Perdana Media

Thoriq, Ilham (2013) *Hubungan dukungan sosial keluarga dengan prestasi belajar siswa SMA Jendral Sudirman Kalipare Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Tobing, K.R.F. 2015. Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada