
JURNAL MANAJEMEN

- **Rancangan Pengukuran Kinerja Dosen Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard***
Suryaman, Hamdan

- **Pengaruh Dan Konsekwensi *Work-Family Enrichment***
Elisabet Dita Septiari, Debora Wintriasari

- **Analisis Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pada Wartawan Harian Lokal Di Kota Serang Implikasinya Pada Kinerja**
Deviyantoro, Gugup Tugi Prihatma

- **Peran Keterikatan Merek Dalam Membangun Loyalitas Pelanggan**
Muhammad Johan Widikusyanto

- **Analisis Tipe Kepemilikan Terhadap Stabilitas Kinerja Bank Konvensional Di Indonesia**
Muslimin

JURNAL MANAJEMEN

SUSUNAN REDAKSI



Penanggung Jawab	:	Denny Kurnia
Pimpinan Redaksi	:	M. Johan W
Dewan Redaksi	:	Deviyantoro Syamsudin Abdul Malik RT. Erlina Gentari
Redaktur Ahli	:	Suryana Disman Rahmat Yuliadi Eka Purwanda Suryaman
Sekretaris Redaksi	:	Suhaemi Amarul Nafiudin
Desain Grafis	:	HM. Kamil Husain Rian Agustian

Alamat Redaksi :

Jl. KH. Amin Jasuta No. 15C Kaloran Brimob Serang - Banten 42115
Telp. & Fax. (0254) 208 266 Website : www.unsera.ac.id, E-mail : fe@unsera.ac.id



JURNAL MANAJEMEN

DAFTAR ISI

Hal.

- | | |
|--|---------|
| ■ Rancangan Pengukuran Kinerja Dosen Dengan Pendekatan <i>Balanced Scorecard</i>
Suryaman, Hamdan | 1 - 19 |
| ■ Pengaruh Dan Konsekwensi <i>Work-Family Enrichment</i>
Elisabet Dita Septiari, Debora Wintriasari | 20 - 34 |
| ■ Analisis Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pada Wartawan Harian Lokal Di Kota Serang
Implikasinya Pada Kinerja
Deviyantoro, Gugup Tugi Prihatma | 35 - 48 |
| ■ Peran Keterikatan Merek Dalam Membangun Loyalitas Pelanggan
Muhammad Johan Widikusyanto | 49 - 70 |
| ■ Analisis Tipe Kepemilikan Terhadap Stabilitas Kinerja Bank Konvensional Di Indonesia
Muslimin | 71 - 84 |

PENGARUH DAN KONSEKUENSI *WORK-FAMILY ENRICHMENT*

Elisabet Dita Septiari

Debora Wintriarsi

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

(ditaseptiari@mail.uajy.ac.id)

(dwintriarsi@staff.uajy.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor anteseden dan konsekuensi dari *work-family enrichment*. Peneliti menggunakan variable karakteristik personal yaitu optimisme, otonomi pekerjaan, dan dukungan supervisor sebagai faktor yang mempengaruhi *work-family enrichment*. Sedangkan faktor yang menjadi konsekuensi dari *work-family enrichment* adalah kepuasan kerja. Peneliti menggunakan survei dengan penyampelan secara convenience, dengan responden karyawan di Indonesia, khususnya Yogyakarta. Hipotesis akan diuji menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian akan memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan mengenai pengelolaan *work-family enrichment*.

Kata kunci: Optimisme, Otonomi pekerjaan, Dukungan supervisor, *Work-family enrichment*, Kepuasan kerja

A. PENDAHULUAN

Perubahan trend mengenai pekerjaan dan keluarga saat ini telah banyak bergeser. Tren sosial seperti partisipasi wanita dalam dunia kerja, berkembangnya tingkat perceraian yang menyebabkan semakin banyak seseorang menjadi orangtua tunggal, serta keluarga berpenghasilan ganda mendorong seseorang untuk berkomitmen dalam keluarga maupun pekerjaannya (Grzywacz & Marks, 2000). Pekerjaan dan keluarga merupakan dua faktor penting dalam kehidupan seseorang. Berdasarkan penelitian terdahulu, beberapa hasil uji empiris menunjukkan peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan konflik bagi individu dan organisasi (Warner dan Hausdof, 2009). Konflik tersebut dapat berakibat buruk bagi individu, antara lain munculnya stress, kesehatan yang menurun, dan kepuasan hidup yang menurun (Warner dan Hausdof, 2009). Konflik antara pekerjaan dan keluarga tersebut juga berpengaruh negatif pada organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh pada kepuasan kerja di organisasi (Allen et al, 2000).

dalam Grandey et al, 2005). Konflik antara pekerjaan dan keluarga juga dapat berpengaruh negatif pada sikap kerja (Boyar et al, 2008), keinginan untuk keluar (Yavas et al, 2008), dan perilaku kerja negatif (Boyar et al, 2008). Beberapa penelitian mengenai konflik pekerjaan dan keluarga yang menunjukkan pengaruh negatif biasanya menggunakan perspektif *role-strain (depleting)*. Menurut Rothbard (2001), dasar dari teori *depletion* adalah seseorang memiliki keterbatasan dalam fisik dan psikologis, sehingga mereka harus melakukan pilihan dalam peranan mereka untuk menghadapi keterbatasan sumber daya tersebut, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan konflik.

Berbeda dengan perspektif *role strain*, peneliti lain mengemukakan teori *enriching*. Teori ini berpendapat bahwa keterlibatan seseorang dalam keluarga dan pekerjaan dapat memfasilitasi, memperkaya, dan mendukung satu dengan lainnya (Rothbard, 2001; Greenhaus dan Powell, 2006). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan akan memberikan benefit bagi kehidupan keluarga (meningkatnya kesejahteraan), dan keluarga memberikan benefit bagi pekerjaan (misalkan penurunan stress, dan manajemen stress) seperti dikutip oleh Lim et al. (2012). Menurut Rothbard (2001), dasar dari teori *enriching* adalah seseorang dapat meningkatkan sumber daya dan perhatiannya untuk menjalani berbagai peran dalam hidupnya.

Meskipun demikian, menurut Greenhaus dan Powell (2006), penelitian mengenai interaksi antara peran dalam keluarga dan pekerjaan lebih banyak didasarkan pada teori *depletion*. Para peneliti beranggapan bahwa peran antara keluarga dan pekerjaan saling bertentangan. Sedangkan penelitian mengenai peran dalam keluarga dan pekerjaan yang didasarkan pada teori *enriching* masih terbatas. Hasil penelitian Greenhaus dan Powell (2006) menunjukkan bahwa peran seseorang dalam pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan kesehatan mental, kesehatan fisik, dan menjadi penahan efek negatif dari peranan yang lain. Menurut Illies et al. (2009), integrasi antara pekerjaan dan keluarga yang baik akan meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan. Oleh karena itu tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *work-family enrichment* pada kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-family enrichment*. Penelitian Grzywacz dan Marks (2000) menunjukkan bahwa otonomi dalam pekerjaan mempengaruhi *work-family enrichment*. Penelitian Lu (2011) menunjukkan dukungan supervisor berpengaruh pada *work-family enrichment* untuk setting penelitian di China. Menurut Dyson (2006), tingkat optimisme yang dimiliki seseorang akan berpengaruh *work-family enrichment*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu

maka penelitian ini juga bertujuan untuk menguji ketiga variabel sebagai faktor antasenden *work-family enrichment* dalam konteks karyawan di Yogyakarta, yang memegang budaya patrilineal.

B. KAJIAN PUSTAKA

Work-family enrichment

Greenhaus dan Powell (2006) mendefinisikan konsep *work-family enrichment* sebagai suatu keadaan tentang sejauh mana pengalaman dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup di peran lainnya. Frone (2003, dalam Dyson-Washington, 2006) mendefinisikannya sebagai sejauh mana partisipasi di tempat kerja (atau rumah) menjadi lebih mudah berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan peluang yang diperoleh atau dikembangkan di rumah (atau kerja). *Work-family enrichment* terjadi ketika pengalaman-pengalaman pekerjaan memperbaiki kualitas kehidupan keluarga.

Berbeda dengan konsep *work-family conflict* yang menyatakan bahwa pengalaman dalam suatu peran menyebabkan stres, keterbatasan waktu, dan kegagalan fungsi perilaku dalam peran yang lain (Greenhaus dan Bantel, 1985), konsep *work-family enrichment* berfokus pada hubungan positif dari kedua peran tersebut, sehingga suatu peran akan menghasilkan sumber daya yang mungkin dapat bermanfaat untuk digunakan dalam peran yang lain (Frone, 2003 dalam Powell dan Greenhaus, 2006). Lebih lanjut, meskipun *work-family conflict* dan *work-family enrichment* sama-sama merupakan konstruk bi-directional (Rendel and Steven, 2006 dalam Roche and Haar, 2010), namun Frone (2003, dalam Greenhaus dan Powell, 2006) menyatakan bahwa kedua konsep tersebut merupakan konstruk independen dan tidak berhubungan satu dengan yang lain.

Faktor antesenden work-family enrichment

Berdasar pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang dapat dinyatakan sebagai antesenden dari *work-family enrichment*, yang berasal dari karakteristik individu (pendidikan, penghasilan, jenis kelamin, ras), karakteristik keluarga (status pernikahan, jumlah anak), dan karakteristik pekerjaan (otonomi, jenis pekerjaan) (Dyson-Washington, 2006), tuntutan pekerjaan yang berlebihan (emosional tinggi, tuntutan fisik dan waktu, dan konflik peran yang tinggi), serta sumber daya pekerjaan (keragaman ketrampilan, otonomi, keamanan pekerjaan, serta dukungan supervisor dan rekan kerja) (Bakker dan Geurts, 2004 dalam Rantanen, 2008). Greenhaus dan Powell (2006) menyarankan model untuk memeriksa *work-family enrichment* melalui peningkatan sumber daya, yang merupakan "aset yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah atau mengatasi situasi yang

menantang". Mereka menjelaskan bahwa individu dapat mendapatkan sumber daya psikologis (optimisme, harapan dan ketabahan) yang mungkin untuk meningkatkan *work-family enrichment*.

Optimisme dan work-family enrichment

Salah satu sumber daya psikologis yang mungkin dapat meningkatkan *work-family enrichment* adalah optimisme. Optimisme, sebuah harapan untuk mendapatkan hasil yang baik, dinyatakan oleh Frone (2003, dalam Dyson-Washington, 2006) sebagai kemungkinan yang mempengaruhi sejauh mana pengalaman, keterampilan, dan peluang yang diperoleh atau dikembangkan dalam satu peran (pekerjaan atau keluarga) akan meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya (keluarga atau pekerjaan). Dalam penelitian empiris yang dilakukan oleh Dyson-Washington (2006) terhadap mahasiswa, karyawan, dan pengajar di sebuah lembaga pendidikan kesehatan, ditemukan bahwa optimisme secara positif berhubungan dengan *work-family enrichment*, family-work enrichment, kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup. Penelitian yang dilakukan oleh Rotondo dan Kincaid (2008) juga menunjukkan bahwa seseorang yang optimis berpengaruh pada *work family facilitation* yang apa bila dilihat dari alat ukurnya memiliki kesamaan dengan *work family enrichment*.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian empiris sebelumnya, hipotesis pertama:

Hipotesis 1: Optimisme berhubungan positif terhadap *work-family enrichment*

Otonomi pekerjaan dan work-family enrichment

Otonomi pekerjaan adalah kemungkinan yang dimiliki seorang karyawan untuk mengatur sendiri pekerjaannya (Karasek dan Theorell, 1990, dalam Taipale et al. 2011). Otonomi pekerjaan terdiri dari dua komponen yaitu kemampuan yang menyangkut kebijaksanaan (*skill discretion*) dan kewenangan dalam keputusan (*decision authority*). Kemampuan yang menyangkut kebijakan (*skill discretion*) adalah kemungkinan seseorang untuk mengembangkan kreativitas, memiliki partisipasi dalam pengambilan keputusan, memiliki kesempatan mempelajari hal baru, menggunakan kemampuannya secara profesional. Sedangkan *decision authority* adalah kemungkinan seorang karyawan untuk memilih cara melakukan pekerjaannya, dan ikut serta dalam pengambilan keputusan pada hal-hal yang menyangkut pekerjaannya (Karasek dan Theorell, 1990, dalam Taipale et al. 2011).

Otonomi merupakan salah satu dimensi karakteristik pekerjaan yang memberi motivasi intrinsik, memunculkan energi dalam bekerja sehingga dapat memobilisasi fungsi-fungsi di pekerjaan yang baik ke dalam keluarga (Friedman dan Greenhaus, 2000). Menurut Grzywacz dan Marks (2000) otonomi di tempat kerja memiliki hubungan dengan tingkat *work-to family enrichment* dan *family-to work enrichment* yang lebih tinggi. Voydanoff (2004) menjelaskan bahwa otonomi pekerjaan dapat membantu meningkatkan kompetensi dan kapabilitas individu dalam melakukan berbagai hal secara bersamaan. Sebuah lingkungan kerja yang memberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan mengatur pekerjaannya akan mendorong karyawan menciptakan sesuatu (misalkan manajemen waktu yang baik) yang bermanfaat bagi kehidupan keluarganya. Menurut Chu (2010), dari hasil interview dengan beberapa responden, *lingkungan pekerjaan seperti otonomi pekerjaan merupakan anteseden dari work family enrichment. Hal yang sama juga telah diuji oleh Greenhaus dan Parasuraman (1999), serta Greenhaus dan Powell (2006) dapat meningkatkan work-family enrichment.*

Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian empiris sebelumnya, hipotesis kedua:

Hipotesis 2: Otonomi pekerjaan berhubungan positif terhadap *work-family enrichment*.

Dukungan supervisor dan work-family enrichment

Baral dan Bhargava (2011) menjelaskan bahwa dukungan supervisor merupakan sumber daya dalam pekerjaan yang berjalan dengan berbagai cara untuk memfasilitasi keberhasilan integrasi antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Supervisor dapat membantu upaya karyawan dengan menyediakan dukungan (memungkinkan karyawan untuk menjadwalkan jam kerja mereka atau mengambil cuti ketika ada urgensi dalam keluarga), serta mengekspresikan kepedulian dan empati terhadap karyawan. Supervisor yang memberi dukungan kepada karyawannya ditemukan dapat meringankan berbagai ketegangan di tempat kerja, sehingga dimungkinkan dapat menyediakan tenaga dan kepercayaan diri karyawan ketika beraktivitas dalam keluarga (Beehr et al., 2000 dalam Baral dan Bhargava. 2010).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat mengurangi perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaannya (Baker et al., 1996 dalam Wadsworth, 2007), *burnout* (Lingard, et al., 2010), serta meningkatkan *work-family enrichment* (Siu, et al., 2010 dalam Lu, 2011)

Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian empiris sebelumnya, hipotesis ketiga:

Hipotesis 3: Dukungan superisor berhubungan positif terhadap *work-family enrichment*

Faktor konsekuensi *work-family enrichment*

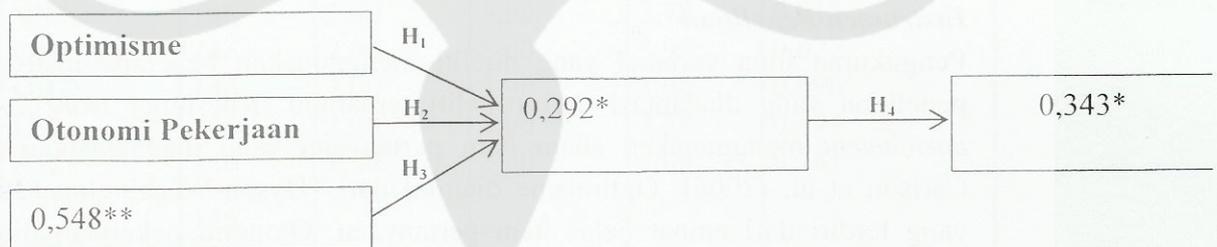
Fokus pada konsekuensi *work-family enrichment* sama pentingnya dengan penelusuran antesenden yang mempengaruhinya. Meskipun belum banyak penelitian yang mengungkapkan dampak dari *work-family enrichment*, namun para peneliti meyakini bahwa *work-family enrichment* merupakan faktor penting bagi organisasi yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan *turnover intention* (McNall et al., 2010; Bhargava and Baral (2009)), komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (Bhargava and Baral (2009), serta kepuasan keluarga (Carlson 2006 dalam Lu, 2011).

Work-family enrichment dan kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap di tempat kerja, yang didefinisikan sebagai suatu penilaian dan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya (Locke, 1976 dalam McNall, 2010). Greenhaus and Powell (2006) mengungkapkan bahwa sumber daya pekerjaan menciptakan dampak positif di tempat kerja dan akan berpengaruh pula pada kepuasan kerja. Beberapa penelitian empiris membuktikan adanya hubungan positif antara *work-family enrichment* dan kepuasan kerja (McNall et al. (2010); Lu (2011), yang menunjukkan bahwa interaksi positif antara pekerjaan dan keluarga akan membawa dampak baik bagi karyawan dan perusahaan (Lingard et al., 2010)

Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian empiris sebelumnya, hipotesis keempat:

Hipotesis 4: *Work-family enrichment* berhubungan positif terhadap kepuasan kerja



Gambar1. Model Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat konfirmatori, yaitu untuk mengkonfirmasi hubungan antara variabel dependen dan independen. Tujuan dari penelitian konfirmatori adalah untuk menguji sejumlah hipotesis atau menjawab rumusan masalah (Cooper dan Schindler, 2008: 143). Hipotesis diuji secara kuantitatif dengan alat statistik. Sedangkan untuk pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebar kuesioner secara langsung kepada responden. Peneliti tidak melakukan control pada variabel sehingga penelitian ini bersifat *ex post facto* (Cooper dan Schindler, 2008: 143). Jika ditinjau dari segi waktu, penelitian ini merupakan *cross-section study*, karena dilakukan satu kali dan menunjukkan kondisi di satu waktu tertentu (Cooper dan Schindler, 2008: 144).

Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Penulis memilih metode penyampelan ini karena tidak memiliki data mengenai total populasi dan *sampling frame* sehingga probabilitas untuk memilih elemen dari populasi tidak diketahui. Penelitian ini menggunakan *judgement sampling* dengan kriteria karyawan tetap (bukan karyawan kontrak, honorer ataupun paruh waktu), dan telah menikah, dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Pemilihan kriteria didasarkan pada pendapat Grzywacz et al. (2002, dalam Dyson-Washington, 2006) yang menemukan bahwa pasangan yang telah menikah mengalami *work-family enrichment* lebih besar dibandingkan dengan individu yang belum menikah. Selain itu, pemilihan responden yang telah menjadi karyawan tetap dilakukan karena diharapkan karyawan telah memiliki cukup pengetahuan mengenai berbagai hal dalam pekerjaannya. Penelitian dilakukan di sebelas perusahaan di Yogyakarta yang bergerak di berbagai bidang yaitu bidang keuangan dan perbankan, pendidikan, telekomunikasi, perhotelan, dan otomotif.

Instrumen Penelitian

Pengukuran lima variabel yang diteliti menggunakan beberapa instrumen penelitian yang diadaptasi dari peneliti terdahulu. Kuesioner *work-family enrichment* menggunakan enam item pertanyaan yang diadaptasikan dari Carlson et al, (2006). Optimisme diambil dari Dyson-Washington (2006) yang terdiri dari empat belas item pertanyaan. Otonomi pekerjaan diukur menggunakan kuesioner dari Spreitzer (1995) seperti dikutip dalam Chu (2010), dengan tiga item pertanyaan. Pengukuran variabel dukungan supervisor menggunakan tujuh item pertanyaan yang diambil dari

Parasuraman, Greenhaus dan Granrose (1992). Sedangkan untuk kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadaptasikan dari Hackman dan Oldman (1980), dengan pertanyaan sebanyak tiga item.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel

Hasil dari respon terhadap survei yang dilakukan kepada karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan di Jogjakarta (PNS, perguruan tinggi, lembaga keuangan dan perbankan, telekomunikasi, perhotelan, otomotif) menunjukkan bahwa sampel yang dapat digunakan adalah 146 responden. Sampel terdiri dari 50,3% wanita dan 49,7% pria. Mayoritas responden berusia antara 41-45 tahun (26,9%), diikuti oleh responden berusia 30-35 tahun (17,9%), sedangkan minoritas responden berusia 36-40 (11,7%). Tingkat pendidikan mayoritas responden adalah strata-1 (42,7%), dan peringkat kedua adalah D1/D2/D3 sebesar 30,8%. Lebih lanjut, penghasilan mayoritas responden berkisar antara Rp4.000.000,00 – Rp6.000.000,00, sedangkan peringkat kedua responden berpenghasilan Rp1.000.000,00 – Rp2.500.000,00.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai mean dari *work-family enrichment*, optimisme, otonomi pekerjaan, dukungan supervisor, serta kepuasan kerja adalah lebih dari tiga. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan responden menjawab setuju pada pernyataan yang ada dalam kuesioner. Selain itu, nilai standar deviasi menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari jawaban responden tidak terlalu bervariasi.

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFE	146	2,00	5,00	3,78	0,615
OPTIMIST	146	2,00	5,00	3,98	0,622
OP	146	2,00	5,00	3,64	0,696
DS	146	2,00	5,00	3,58	0,644
KK	146	1,50	5,00	3,69	0,781
Valid N (listwise)	146				

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas instrumen dalam menggambarkan suatu konsep atau konstruk (Hair et al, 2006: 3). Dalam menguji validitas, penelitian ini menggunakan confirmatory factor analysis dengan rotasi varimax. Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas pada kelima variabel. Menurut Hair et al. (2006) Faktor loading 0,5 atau lebih dianggap layak digunakan dalam menentukan nilai loading yang signifikan. Pada penelitian ini, ada beberapa item pernyataan yang dihilangkan karena memiliki faktor loading yang rendah. Konstruk *Work-family enrichment* yang ditunjukkan pada komponen (WFE), ada dua item pernyataan yang tidak digunakan. Pada konstruk optimisme (OPT), hanya empat item pernyataan yang valid. Sedangkan pada otonomi pekerjaan (OP), semua item pernyataan valid. Konstruk dukungan supervisor (DS) dan kepuasan kerja (KK) masing-masing memiliki satu item pernyataan yang faktor loadingnya rendah dan tidak mengumpul pada komponen yang sama sehingga tidak digunakan.

Tabel2. Uji Validitas dengan Analisis Faktor

	Komponen				
	DS	OPT	WFE	OP	KK
1			,824		
2			,788		
3			,641		
4			,576		
8		,785			
9		,794			
10		,699			
13		,713			
15				,809	
16				,832	
17				,669	
18	,645				
19	,767				
20	,850				
21	,667				
22	,778				
23	,721				
25					,742
26					,801

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kekonsistenan alat ukur (Cooper dan Schindler, 2008: 293). Reliabilitas akan diuji dengan melihat korelasi antar item yang ditunjukkan dengan nilai Cronbach's alpha. Menurut Cooper dan Schindler (2008: 293) nilai Cronbach's alpha menunjukkan konsistensi internal atau homogenitas diantara item. Nilai Cronbach's alpha 0,8 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, nilai Cronbach's alpha antara 0,6 sampai 0,79 menunjukkan reliabilitas dapat diterima, dan apabila kurang dari 0,6 dikategorikan reliabilitas tidak dapat diterima karena kurang baik (Hair et al., 2006:137). Berdasarkan Tabel 3, instrument masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Tabel3. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha
<i>Work-family enrichment</i>	0,758
Optimisme	0,796
Otonomi Pekerjaan	0,795
Dukungan supervisor	0,866
Kepuasan kerja	0,901

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap, pertama, menguji hipotesis satu, dua, dan tiga, dengan *work-family enrichment* sebagai variabel dependen. Kemudian, menguji hipotesis empat, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel dependen dengan *work-family enrichment* sebagai variabel independen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan $\alpha = 0,05$.

Pengujian pertama

Pengujian pertama ini digunakan untuk menguji pengaruh optimisme, otonomi pekerjaan, dan dukungan supervisor pada *work-family enrichment*. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa:

Ha1 terdukung. Optimisme berpengaruh positif pada *work-family enrichment* (β 0,199, $\alpha < 0,05$). Ha2 terdukung. Otonomi pekerjaan berpengaruh positif pada *work-family enrichment* (β 0,216, $\alpha < 0,05$). Ha3 juga terdukung, dukungan supervisor berpengaruh positif pada *work-family enrichment* (β 0,185, $\alpha < 0,05$).

Tabel4. Hasil Pengujian Hipotesis 1,2,3

R Square: 0.216		
Adjusted R Square: 0.199		
Variabel dependen: <i>Work-family enrichment</i>		
Model	Standardized β	Sig
Optimisme	0,199	0,022
Otonomi Pekerjaan	0,216	0,012
Dukungan Supervisor	0,185	0,027

Pengujian kedua

Pengujian kedua ini digunakan untuk menguji pengaruh *work-family enrichment* pada kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 5, maka Ha4 terdukung. *Work-family enrichment* berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Tabel5. Hasil Pengujian Hipotesis 4

R Square: 0.271		
Adjusted R Square: 0.266		
Variabel dependen: kepuasan kerja		
Model	Standardized β	Sig
<i>Work-family enrichment</i>	0,521	0,000

Pembahasan

Studi yang dilakukan oleh peneliti pada makalah ini merupakan studi awal yang mencoba melihat sisi lain dari hubungan antara peran individu dalam pekerjaan dengan peran individu dalam keluarga. Jika kebanyakan penelitian berfokus pada dampak negatif yang dirasakan individu di tempat kerja terhadap kehidupan keluarga, penelitian ini berfokus pada dampak positif atau manfaat yang dirasakan individu di tempat kerja bagi kehidupan keluarganya. Studi ini tidak berfokus pada faktor pekerjaan saja (dukungan supervisor dan otonomi pekerjaan) tetapi juga faktor kepribadian seseorang tersebut.

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa optimisme berpengaruh positif terhadap *work-family enrichment*. Hasil ini sesuai dengan beberapa penelitian Dyson-Washington (2010), dan Rotondo dan Kincaid (2008). Sikap optimis atau berpikiran positif membuat seseorang dapat merasakan benefit atas perannya di pekerjaan dan membawa benefit positif tersebut ke dalam keluarga seperti yang terdapat dalam teori *positive spill-over*. Meskipun pengaruh sikap optimism lebih kecil dibandingkan otonomi pekerjaan, menurut Rotondo dan Kincaid (2008), seseorang yang tidak

memiliki sikap optimis akan melihat peran ganda dalam pekerjaan dan rumah sebagai faktor yang dapat menimbulkan konflik.

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap *work-family enrichment*. Hasil ini mendukung penelitian dari Grzywacz and Marks (2000), Voydanoff (2004, dalam Chu, 2010), serta Greenhaus dan Powell (2006). Seperti di dalam *integrated teori*, otonomi pekerjaan membuat seseorang memiliki fleksibilitas dalam jam kerjanya meningkatkan *work-family enrichment* (Morgeson et al., 2005). Otonomi pekerjaan membuat karyawan memiliki kebebasan dalam membagi peran di pekerjaan dan keluarga.

Selanjutnya, pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa dukungan dari supervisor berpengaruh positif terhadap *work-family enrichment*. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa bantuan supervisor kepada karyawan untuk menyediakan dukungan, kepedulian dan empati sehingga dapat mengurangi perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaannya, dan meningkatkan *work-family enrichment* (Siu, et al., 2010 dalam Lu, 2011). Menurut Baral dan Bhargava (2010), dukungan supervisor dapat menenangkan tekanan dan stress pada pekerjaan sehingga dapat membawa energi dan kepercayaan diri dalam peranan karyawan di keluarga.

Hasil dari pengujian hipotesis keempat menunjukkan dampak *work-family enrichment* yang berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Meskipun belum banyak penelitian yang membuktikan hubungan positif antara kedua variabel, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara *work-family enrichment* pada perasaan baik terhadap pekerjaan. Hasil tersebut sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya tentang konsekuensi positif *work-family enrichment* pada beberapa sikap di tempat kerja seperti kepuasan kerja, *turnover intention*, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (Bhargava and Baral, 2009).

Dari seluruh hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, beberapa implikasi telah dapat dinyatakan bagi perusahaan yang memberi perhatian pada interaksi tuntutan pekerjaan dan keluarga agar karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Secara umum dapat dinyatakan bahwa perusahaan dapat memperhatikan kepribadian optimisme setiap karyawannya, memberi otonomi pada pekerjaan karyawan, serta selalu memberikan dukungan sosial agar karyawan dapat menyeimbangkan interaksi tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Hal tersebut penting untuk dilakukan oleh perusahaan karena kepuasan kerja karyawan akan menjadi dampak dari perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya tersebut.

E. PENUTUP

Terlepas dari berbagai implikasi yang dapat diperoleh, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini adalah lingkup survei yang hanya mencakup wilayah Yogyakarta, sehingga kurang bisa mewakili populasi. Keterbatasan selanjutnya adalah penggunaan alat ukur yang kurang tepat, sehingga menyebabkan beberapa item tidak valid. Lebih lanjut, seperti diungkapkan oleh Frone (2003, dalam Dyson-Washington, 2006) seperti halnya *work-family conflict*, *work-family enrichment* juga bersifat bidirectional, yang mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga (*work-family enrichment*) dan kehidupan keluarga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan (*family-work enrichment*). Penelitian ini mengabaikan hubungan dua faktor tersebut, sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan untuk membedakan dua hal tersebut. Keterbatasan penelitian ini membuka kesempatan bagi penelitian selanjutnya untuk semakin memperkuat hasil yang diperoleh. Salah satu kemungkinan yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan kriteria pengukuran, yaitu selain karyawan telah menjadi karyawan tetap, juga telah memiliki penghasilan yang dianggap mampu mencukupi kebutuhan keluarga. Selain itu, beberapa faktor lain seperti jenis kelamin serta jenis pekerjaan dapat digunakan untuk menguji efek moderasi pada hubungan antara *work-family enrichment* dan konsekuensinya. Keterbatasan literatur dan bukti empiris mengenai *work-family enrichment* membuka kesempatan yang luas bagi peneliti selanjutnya untuk semakin memperkaya pengetahuan dalam bidang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Baral, R., and S. Bhargava. 2011. Predictors of work-family enrichment: moderating effect of core self-evaluation. *Journal of Indian Business Research*. 3(4). 220-243.
- Baral, R., and S. Bhargava. 2010. Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions of work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 25 (3). 274-300.
- Boyar, SL., CP. Maertz, DC. Mosley, and JC. Carr. 2008. The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*. 23 (3). 215-235.
- Carlson, DS, KM. Kacmar, JH. Wayne, and JG. Grzywacz. 2006. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1). 131-164.

- Chang, EC., A. Maydeu-Olivares, and TJ. D'Zurilla. 1997. Optimism and pessimism as partially independent constructs: Relations to positive and negative affectivity and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 23(3), 433-440.
- Cooper, D. R. and Schindler, P. S. (2008), *Business Research Methods*, 10th ed, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chu, CWL. 2010. Development and validation of a multidimensional scale of work-family enrichment in Chinese context. *PhD dissertation Aston University*
- Dyson-Washington, F. 2006. The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being. *PhD dissertation Drexel Univeristy*
- Grandey, AA., BL. Cordeiro, and AC. Crouter. 2005. A longitudinal and multisource test of the work family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78. 305-323.
- Greenhaus, JH. and GN. Powell. 2006. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1). 72-92.
- Greenhaus, JH., and NJ. Beutell. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 10.76-88.
- Grzywacz, JG. and NF. Marks. 2000. Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5. 111-126.
- Hair, HF., RL. Tatham, RE. Anderson, B. Black. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall
- Illies, R., KS. Wilson, and DT. Wagner. 2009. The spillover of daily job satisfaction onto employees, family lives: the facilitating role of work-family integration. *Academy Of Management Journal*, 52 (1). 87-102.
- Lim, DH., C. Myungweon, and JH. Song. 2012, Work-family enrichment in Korea: construct validation and status. *Leadership & Organization Development Journal*. 33(3). 282-299
- Lingard, H., V. Francis., M. Turner. 2010. Work-family enrichment in the Australian construction industry: implications for job design. *Construction Management and Economics*. 28.467-480.
- Lu, L. 2011. A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career development international*. 16 (4). 385-400.
- McNall, LA., AD. Masuda, and JM. Nicklin. 2010. Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*. 144 (1). 61-81.

- Morgeson, FP., K. Delaney-Klinger, and MA. Hemingway. 2005. The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 90 (2). 399-406.
- Powell, GN. And J. Greenhouse. 2006. Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*. 11(7). 650-659.
- Roche M., and JM. Haar. 2010. Work-Family Interface Predicting Needs Satisfaction: The Benefits for Senior Management. *e-Journal of Social & Behavioural Research in Business* 1(1). 12-23.
- Rothbard, NP. 2001. Enriching or depleting the dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*. 46. 655-684.
- Rotondo, DM. And JF. Kincaid. 2008. Conflict, Facilitation, and Individual Coping Styles Across The Work And Family Domains. *Journal of Managerial Psychology*. 23(5). 484 – 506.
- Taipale, S., K. Selander, T. Antilla, And J. Natti. 2011. Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy, and social support. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 31 (7). 486-504.
- Voydanoff, P. 2004. The effect of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of marriage and family*. 66 (2). 398-412
- Wadsworth, LL., and BP. Owens. 2007. The effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector. *Public Administration Review*. Jan-Feb. 75-87.
- Warner, MA. And PA. Hausdorf. 2009. The positive interaction of work and family roles Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*. 24 (4). 372-385.
- Yavas, U., E. Babakus, and OM. Karatepe. 2008. Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict Does gender matter?. *International Journal of Service Industry Management*. 19 (1). 7-31.