



## **Dampak Dukungan Sosial Pimpinan dan Keluarga terhadap *Work Family Balance* dan Kepuasan Kerja Individu**

**Nova Uli Agustina<sup>1\*</sup>, Rasyid Abdillah<sup>1</sup>, Ali Asfar<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, 28266 Riau

**Corresponding Author:** [novauliagustina00@gmail.com](mailto:novauliagustina00@gmail.com)

### **Info Artikel**

Kata Kunci:  
Dukungan Pemimpin,  
Dukungan Keluarga,  
Kepuasan Kerja

Diterima:  
27 September 2023  
Disetujui:  
03 November 2023

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dampak dukungan sosial pimpinan terhadap *work family balance* pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kec. Bagan Sinembah. Secara khusus, penelitian ini menggunakan mekanisme *work family balance* atau keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan di tempat kerja sebagai mekanisme psikologis yang mendasari hubungan kedua variabel tersebut. Dengan melibatkan responden berjumlah 68 orang yang bekerja sebagai tenaga kesehatan di Puskesmas Kec. Bagan Sinembah dan menggunakan analisis SEM-PLS, dimana penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial pimpinan yang dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Balance*, sedangkan dukungan sosial keluarga yang dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family balance*. Implikasi manajerial yang dirasakan pegawai pada penelitian ini yaitu dukungan sosial pimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja, melalui *work family balance*, dan dukungan sosial keluarga terhadap *work family balance*, sehingga terciptanya kepuasan kerja bagi tenaga kesehatan di Puskesmas Kec. Bagan Sinembah

## **1. LATAR BELAKANG**

Perusahaan perlu melakukan dukungan sosial dan gaya kepemimpinan yang baik agar kualitas kerja karyawan dapat dipertahankan dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. Karyawan merupakan aspek penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Dukungan sosial ialah suatu dorongan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan Sosial yaitu suatu ikatan fungsi sosial serta meliputi dukungan emosional dengan ungkapan perasaan, nasihat, memberi masukan, memberi informasi, serta memberi bantuan dan moril (Abdilah, 2011).

Seorang pemimpin adalah seseorang yang karena keterampilan pribadinya dengan atau tanpa penunjukan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpin untuk mengarahkan upaya bersama menuju pencapaian tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2017). Menurut Luthans (2006), pemimpin sebagai bagian dari proses kelompok, kepribadian, pemenuhan perilaku tertentu, persuasi, kekuatan, tujuan, pencapaian, diferensiasi peran, inisiasi struktur, serta kombinasi dari dua atau lebih ini. Sedangkan Bernardin & Russel (2005), menyatakan bahwa pemimpin yang efektif pada umumnya mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dalam beberapa dekade terakhir ini secara luas terjadi dikotomi "work-family" akibat kekakuan lingkungan kerja yang tidak mengijinkan tuntutan yang berasal dari keluarga pekerjanya. Hal ini dapat bertahan lama karena umumnya pekerjaan didominasi oleh pria sedangkan wanita bertanggungjawab terhadap keluarganya dan memberikan dorongan pada suami yang bekerja. Dalam perubahan yang

terjadi secara demografis dan sosiologis pada sektor publik dan privat telah meningkatkan fokus perhatian terhadap kebutuhan pada lingkungan kerja untuk membantu pegawai menyelaraskan kehidupan dalam lingkungan kerja dan keluarganya.

Tuntutan peran serta tanggungjawab di kedua peran menyebabkan perlu adanya keseimbangan kerja-keluarga atau yang disebut dengan *work-family balance*. *Work-family balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. *Work-family balance* dapat dicapai oleh individu ketika memiliki keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) baik itu di tempat kerja maupun di keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Tenaga kesehatan di Puskesmas Kec. Bagan Sinembah memberi pelayanan kesehatan 7 hari kerja, rawat inap dan pelayanan gawat darurat 24 jam. Akibat dari kesenjangan antara tanggung jawab pekerjaan, jam kerja dan kompensasi yang diterima, banyak tenaga kesehatan di Puskesmas yang merasa kewalahan dengan pekerjaan yang ditangani. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus-menerus dalam waktu yang lama, akan mempengaruhi pada keharmonisan keluarga dan juga terhadap pimpinan puskesmas.

Hasil penelitian Nofriyaldi & Ratnaningsih, (2018) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan *work family balance*. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi pula *work family balance* dan sebaliknya. Kecerdasan spiritual memberikan sumbangan efektif sebesar 31,1% dalam mempengaruhi *work family balance*. Menurut Kumalasari & Ahyani (2012), bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial, dan ikatan-ikatan sosial menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal. Ikatan dan persahabatan dengan orang lain dianggap sebagai aspek yang memberikan kepuasan secara emosional dalam kehidupan individu. Oleh karena itu, tujuan pelaksanaan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial pimpinan terhadap *work family balance* dan kinerja pekerja, serta menganalisis pengaruh *work family balance* terhadap kepuasan kerja di tempat kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Siregar (2017) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan perhitungan statistika. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif korelasional. Berdasarkan dimensi waktu pengumpulan data, penelitian ini menggunakan *cross-sectional technique* yaitu data yang dikumpulkan berasal pada satu waktu (*single point in time*) atau satu periode waktu yang singkat.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan teknik kuantitatif dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu dalam bentuk kuisioner. Kuisioner atau angket didesain dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang telah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden memilih satu jawaban yang dianggap paling tepat. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Populasi dan Sampel**

No	Keterangan	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1.	Kepala Puskesmas	1	1	100
2.	Petugas Puskesmas	150	50	33,33
3.	Pasien Puskesmas	100	20	20
	Jumlah	151	71	

Pengumpulan data pada penelitian dengan mendistribusikan kuisioner kepada pegawai yang bekerja sebagai Tenaga Kesehatan di Kec. Bagan Sinembah. Pengujian hipotesis menggunakan teknik

“social networking & snowballing sample” (Abdillah, 2020), 150 responden secara sukarela bersedia terlibat dalam pengisian kuesioner (Tabel 1). Dalam mencapai kekuatan statistik (*statistical power*) yang tinggi, kecukupan jumlah sampel diputuskan berdasarkan kriteria “*minimum sample size*” digunakan dalam analisa “*structural equation modeling*” (SEM) yaitu 10 dikali jumlah item pertanyaan digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Jumlah item pertanyaan dalam penelitian ini ada 20 item pertanyaan yang terdiri dari: (1) 4 item pertanyaan mengukur variabel dukungan sosial pimpinan yang dirasakan; (2) 16 item pertanyaan mengukur variabel *work family balance* terhadap tenaga kesehatan. Sehingga, jumlah sampel 150 sudah memenuhi kriteria kebutuhan jumlah sampel minimum dalam menggunakan Analisis SEM (Penjelasan lebih lanjut ada pada sub bab instrumen pengukuran variabel).

**Tabel 2. Karakteristik Sampel**

Variabel	Jumlah Sampel (n) = 150	
	Jumlah (n)	Jumlah (%)
Jenis Kelamin		
Pria	33	22%
Wanita	117	78%
Usia		
<35 tahun	42	28%
35 s/d 45 tahun	87	58%
> 45 tahun	21	14%
Tingkat Pendidikan		
Pasca Sarjana (S2/S3)	2	1,33%
Sarjana (S1)	38	25,33%
Diploma (D1/D2/D3)	89	36,36%
SMA sederajat	2	14%
Masa Kerja		
< 5 tahun	33	22%
5 s/d 10 tahun	72	48%
> 10 tahun	45	30%

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin wanita (117 responden, [78%]). Selanjutnya, responden yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas berusia dibawah 35 tahun (42 responden, [28%]), diikuti dengan responden yang berusia antara 35 hingga 45 tahun (87 responden, [58%]). Dalam hal tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3) (89 responden, [36,63%]). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas telah bekerja 5 hingga 10 tahun (72 responden, [48%]), diikuti dengan responden yang telah bekerja diatas 10 tahun (20 responden, [13,33%]).

### **Pengukuran Variabel Penelitian**

Pada instrumentasi variabel dibutuhkan dalam menghubungkan konsep yang abstrak (variabel) dengan observasi empiris. Instrumen yang digunakan mengukur seluruh variabel pada penelitian ini diadopsi dari artikel jurnal yang ditulis dengan Bahasa Inggris. Hasil terjemahan dipastikan tidak mengurangi konten dari semua item kuesioner. Dalam penelitian ini, variabelnya terdiri dari: variabel independen yaitu dukungan sosial pimpinan; variabel mediasi yaitu *work family balance* tenaga kesehatan. Jawaban alternatif diukur melalui skala Likert dengan 7 poin mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku kerja seorang karyawan. Ada tiga hal penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu tanggapan (*response*) emosional pada situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh kesesuaian antara hasil dan harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang terkait. Pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan instrumen yang telah dibakukan, antara lain: *Job Description Index*, *Minnesota Satisfaction Questionnaire*, dan *Faces Scale*. Instrumen yang paling sering digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja. Pernyataan jawaban alternatif diukur melalui skala Likert dengan 7 poin mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) ke 7 (“sangat setuju”).

Penelitian ini mempertimbangkan variabel kontrol yang terdiri dari variabel demografis, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja organisasi, dan pendidikan. Variabel-variabel ini pada penelitian sebelumnya cenderung mempengaruhi *work family balance* tenaga kesehatan.

### **Analisis Data**

#### **Level of Analysis**

Dalam memastikan ketepatan pengukuran konstruk penelitian sains organisasi, analisa data dan interpretasi data, konsep-konsep yang didiskusikan pada sebuah studi/penelitian harus cocok dengan *empirical level of analysis*. Penelitian ini fokus pada *micro-level (individual level of analysis)* dalam mengukur persepsi tenaga kesehatan.

#### **Analisis SEM-PLS**

Pada Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan analisis SEM-PLS melalui perangkat lunak WarpPLS 5.0. Analisis terdiri dari beberapa tahap yaitu Pertama, penelitian ini melakukan uji kecocokan model untuk menentukan model yang dibangun pada penelitian ini baik (Wetzels, Odekerken-Schroder & Van Oppen, 2009). Kedua, penelitian ini menganalisis model pengukuran dengan memvalidasi skala pengukuran variabel. Validasi skala pengukuran variabel yaitu uji validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas. Ketiga, penelitian ini memperhatikan pengujian “*common method variance*” bertujuan melihat data penelitian ini menghasilkan masalah “*common method bias*” atau tidak. Sehingga, penelitian ini melakukan analisis model struktural dan bertujuan menguji seluruh hipotesis yang diajukan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Dukungan Sosial Pimpinan**

Berdasarkan empat pertanyaan yang diberikan, para responden diminta menjawab item-item pertanyaan melalui skala Likert dengan 7 poin mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) ke 7 (“sangat setuju”).

**Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Sosial Pimpinan yang dirasakan**

Item Pertanyaan	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Skew</i>	<i>Kurt</i>	<i>M1</i>	<i>SD1</i>
DSP01	5,54	1,13	-0,86	0,42	5,43	1,18
DSP02	5,62	1,15	-1,23	1,90		
DSP03	5,27	1,22	-0,62	0,13		
DSP04	5,29	1,25	-0,75	0,28		

Keterangan: n (sampel = 310), *M* = *mean* (rata-rata per item pertanyaan), *SD* = deviasi standar, *M1* = rata-rata per variabel, *SD1* = deviasi standar per variabel, *Skew* = *skewness*, *Kurt* = *kurtosis*.

Pertanyaan pertama (DSP01) dari variabel dampak dukungan sosial pimpinan yang dirasakan adalah “Atasan langsung yang bersedia mendengarkan masalah baik dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan orang-orang di tempat kerja membantu anda memecahkan masalah dalam pekerjaan anda”. Dari salah satu pertanyaan yang diberikan, nilai rata-rata (*M*) responden menilai item

pertanyaan pertama ini adalah 5,54 dengan deviasi standar (*SD*) sebesar 1,13 (Tabel 3). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor pada item ini cenderung tinggi. Begitu pula untuk pertanyaan-pertanyaan selanjutnya menunjukkan rata-rata responden menilai skor pada item ini cenderung tinggi. Dampak hubungan sosial pimpinan yang dirasakan tinggi oleh pegawai mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai akan lebih tinggi. Sebaliknya dampak hubungan sosial pimpinan yang dirasakan rendah oleh pegawai mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai akan lebih rendah.

### **Work Family Balance Tenaga Kesehatan**

Responden menjawab item-item pertanyaan melalui skala Likert dengan 7 poin mulai dari 1 (“Sangat tidak setuju”) ke 7 (“sangat setuju”). Pertanyaan pertama (WFB01) dari variabel *Work Family Balance* Tenaga Kesehatan /Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan adalah “di tempat kerja, saya biasanya mengalami perasaan positif (kepuasan, rasa syukur, kesenangan, *etc.*) daripada perasaan negatif (marah, frustrasi, kesal, *etc.*). Rata-rata (*M*) responden menilai item pertanyaan pertama ini adalah 5,62 dengan deviasi standar (*SD*) sebesar 1,16 (Tabel 4). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor pada item ini cenderung tinggi.

Secara keseluruhan, rata-rata (*M*) responden menilai variabel *work family balance* tenaga kesehatan /keseimbangan keluarga dan pekerjaan adalah 5,62 dengan deviasi standar (*SD*) sebesar 1,09. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel *work family balance* tenaga kesehatan /keseimbangan keluarga dan pekerjaan cenderung tinggi.

**Tabel 4. Variabel Work Family Balance Tenaga**

Item Pertanyaan	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Skew</i>	<i>Kurt</i>	<i>M1</i>	<i>SD1</i>
WFB01	5,62	1,16	-1,30	2,31	5,62	1,09
WFB02	5,58	1,12	-1,22	2,17		
WFB03	5,67	1,19	-1,68	3,81		
WFB04	5,68	1,15	-1,28	2,13		
WFB05	5,63	1,01	-1,07	1,33		

Keterangan: *n* (sampel = 310), *M* = *mean* (rata-rata per item pertanyaan), *SD* = deviasi standar, *M1* = rata-rata per variabel, *SD1* = deviasi standar per variabel, *Skew* = *skewness*, *Kurt* = *kurtosis*.

Selanjutnya, *work family balance* /keseimbangan keluarga dan pekerjaan di tempat kerja berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang memaparkan pengaruh dampak hubungan sosial pimpinan yang dirasakan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam memperluas pemahaman tentang mekanisme yang mendasari antara dampak hubungan sosial pimpinan yang dirasakan terhadap kepuasan kerja pegawai terhadap *work family balance* /keseimbangan keluarga dan pekerjaan di tempat kerja.

Berdasarkan *job-demand resource theory* (Hobfoll, 2001, 2002), penelitian ini menyatakan dampak hubungan sosial pimpinan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap *work family balance* di tempat kerja (hipotesis 2), kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (hipotesis 3), *Work Family Balance* di tempat kerja memediasi hubungan antara dukungan sosial pimpinan yang dirasakan dan kepuasan kerja (hipotesis 4). Temuan ini memberi pemahaman kuat tentang mekanisme yang mendasari proses antara dukungan sosial pimpinan yang dirasakan dan kepuasan kerja. Temuan ini memaparkan dukungan sosial pimpinan yang dirasakan pegawai menimbulkan *Work Family Balance* di tempat kerja.

### **Pengaruh Work Family Balance terhadap Dukungan Sosial Keluarga**

Responden diminta menjawab item-item pertanyaan melalui skala Likert dengan 7 poin mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) ke 7 (“sangat setuju”). Pertanyaan pertama (DSK01) dari variabel Pengaruh

*work family balance* terhadap Dukungan Keluarga yang dirasakan adalah “Ketika saya frustrasi dengan pekerjaan saya, seseorang di keluarga saya mencoba untuk mengerti”. Dari salah satu pertanyaan yang diberikan, nilai rata-rata (*M*) responden menilai item pertanyaan pertama ini adalah 5,54 dengan deviasi standar (*SD*) sebesar 1,13. Dari tiap pertanyaan menunjukkan rata-rata responden menilai skor yang cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor pada item ini cenderung tinggi. Secara keseluruhan, rata-rata (*M*) responden menilai variabel Pengaruh *Work Family Balance* terhadap Dukungan Keluarga yang dirasakan adalah 5,43 dengan deviasi standar (*SD*) sebesar 1,18. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel dukungan sosial yang dirasakan cenderung tinggi dan signifikan.

Dukungan sosial pimpinan yang dirasakan dalam membentuk *work family balance* /keseimbangan keluarga dan pekerjaan di tempat kerja seperti yang telah di temukan oleh peneliti sebelumnya (Salas-Vallina & Alegre, 2018). Berdasarkan *job-demand resource theory*, hasil temuan penelitian ini menyatakan bahwa sumber daya (*resources*) pekerjaan seperti karakteristik sosial yang dalam hal ini direpresentasikan dalam dukungan sosial pimpinan yang dirasakan dapat merangsang sikap positif pegawai seperti *work family balance* /keseimbangan keluarga dan pekerjaan mereka di tempat kerja. Ketika pegawai mempunyai *work family balance* /keseimbangan keluarga dan pekerjaan di tempat kerja dapat dilihat dari perasaan gairah positif dan antusiasme yang tinggi, evaluasi objektif yang puas terhadap karakteristik pekerjaan, dan rasa afektif tentang organisasi yang tinggi cenderung akan mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Responden menjawab item-item pertanyaan melalui skala Likert dengan 7 poin mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”).

**Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Item Pertanyaan	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Skew</i>	<i>Kurt</i>	<i>M1</i>	<i>SD1</i>
KK01	5,60	1,18	-1,21	2,01	5,01	1,44
KK02	5,11	1,63	-0,86	-0,33		
KK03	4,52	1,57	-0,32	-0,91		
KK04	4,05	1,62	0,06	-0,88		

Keterangan: *n* (sampel = 310), *M* = *mean* (rata-rata per item pertanyaan), *SD* = deviasi standar, *M1* = rata-rata per variabel, *SD1* = deviasi standar per variabel, *Skew* = *skewness*, *Kurt* = *kurtosis*.

Pertanyaan keempat (KK04) dari variabel kepuasan kerja adalah “Tempat Kerja menerima setiap laporan pekerjaan yang telah disiapkan sebagai bahan penilaian kinerja “. Rata-rata (*M*) responden menilai item pertanyaan keempat ini adalah 4,05 dengan deviasi standar (*SD*) sebesar 1,62 (Tabel 5). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor pada item ini cenderung tinggi. Secara keseluruhan, rata-rata (*M*) responden menilai variabel kepuasan kerja adalah 5,01 dengan deviasi standar (*SD*) sebesar 1,44.

### **Pengujian Model Pengukuran**

Pengujian model pada analisis SEM-PLS pengukuran bertujuan mengevaluasi validitas skala pengukuran variabel (Hair *et al.*, 2014). Evaluasi model pengukuran terdiri dari tiga tahap. Tahap pertama yaitu menguji atau mengevaluasi konsistensi internal dari reliabilitas setiap variabel. Suatu skala pengukuran variabel dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *composite reliability* (*CR*) dan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) diatas 0,70. Hasil pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa seluruh nilai *CR* dan  $\alpha$  pada setiap variabel berada diatas 0,70. Sehingga dijelaskan bahwa skala pengukuran variabel pada penelitian ini mempunyai konsistensi reliabilitas yang baik.

Pada pengujian berikutnya yaitu uji validitas diskriminan, item pertanyaan pada suatu skala pengukuran dikatakan valid secara diskriminan jika item- item pengukur variabel mempunyai korelasi kuat terhadap variabel yang diukurnya serta memiliki korelasi yang lemah atau bahkan cenderung tidak berkorelasi signifikan dengan variabel lain. Pada Table 7 bisa dilihat bahwa seluruh item pengukur variabel-variabel penelitian mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Disamping itu pengujian validitas diskriminan bisa dengan menggunakan "Fornell-Larcker Criterion" (Fornell & Larcker, 1981).

**Tabel 6. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif**

Variabel	Item	Loadings	AVE	CR	A
Dukungan Sosial Pimpinan	DSP01	0,91	0,80	0,94	0,92
	DSP02	0,89			
	DSP03	0,89			
	DSP04	0,89			
Work Family Balance / Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan	WFB 01	0,78	0,72	0,95	0,94
	WFB 02	0,84			
	WFB03	0,85			
	WFB04	0,88			
	WFB05	0,89			
Dukungan Sosial Keluarga	DSK01				
	DSK02				
	DSK03				
	DSK04				
Kepuasan Kerja (KK)	KK 01	0,81	0,68	0,95	0,94
	KK 02	0,69			
	KK 03	0,87			
	KK 04	0,81			

Skala pengukuran variabel disebut valid secara diskriminan jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan korelasi antar variabel menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada variabel dampak hubungan sosial pimpinan yang dirasakan (0,89) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel dampak hubungan sosial pimpinan yang dirasakan dan variabel work family balance /keseimbangan keluarga dan pekerjaan (0,82), pengaruh work family balance terhadap dukungan keluarga (0,89) serta variabel perilaku kepuasan kerja (0,80). Selanjutnya, nilai akar kuadrat AVE pada variabel kebahagiaan di tempat kerja (0,89) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku motivasi kerja (0,82). Hasil-hasil tersebut (*loading* dan *cross-loading; fornell-larcker criterion*) menunjukkan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini valid secara diskriminan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan kontribusi berharga bagi studi manajemen, khususnya pada topik dukungan sosial pimpinan terhadap work family balance pada tenaga kesehatan. Dengan berlandaskan pada *job-demand resource theory*, temuan penelitian ini memaparkan bagaimana dan mengapa mekanisme psikologis dari work family balance di tempat kerja yaitu dukungan sosial pimpinan yang dirasakan merupakan suatu fenomena yang menarik secara potensial karena dapat membantu dalam memahami hubungan antara individu dengan lingkungan sosialnya. Selanjutnya, work family balance /keseimbangan keluarga dan pekerjaan di tempat kerja berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang memaparkan pengaruh dukungan sosial pimpinan yang dirasakan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh dukungan sosial pimpinan yang dirasakan terhadap kepuasan kerja pegawai sepenuhnya dimediasi work family balance

/keseimbangan keluarga dan pekerjaan. Temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dukungan sosial pimpinan yang dirasakan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, R.H. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.
- Bernardin., & Russel. (2005). The Effects of Perceived Industry Competitive Intensity and Marketing-Related Capabilities: Drivers Of Superior Brand Performance. *Industrial Marketing Management*, 39(4): 571-581.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39–50.
- Hair, Jr., J.F., Hult, M.G.T., Ringle, M.C., Sarstedt, M., Danks, N.P., Ray, S. (2014) Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26: 106-121.
- Hobfoll, S.E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3): 337-421.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4): 307-324
- Kumalasari, F., & Ahyani, L.N. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1): 21-31.
- Luthans. (2006). *Pengaruh Job Demands dan Job Recourricek Terhadap Turnover Intention Helai Work Engagement pada Staff Karyawan RSU Dr. Wahidin Sudirohusodo – Makassar*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Novriyaldi S., & Ratnaningsih, I.Z. (2018). Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Workfamily Balance pada Perawat Wanita Ruang Rawat Inap RS. X Semarang. *Jurnal empati*, 7(2) : 245-251.
- Robbins., & Judge. (2017). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of marketing research*, 18(1): 39-50
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., Guerrero, R.F. (2018). Happiness at Work in Knowledge-Intensive Contexts: Opening the Research Agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 1-11.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., Van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33: 177-195.



