

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah mendapatkan perhatian yang semakin besar di seluruh dunia dalam beberapa tahun terakhir (Powell et al., 2019). Dalam kajian sumber daya manusia di Indonesia, *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu tujuan dari sistem *Work From Anywhere* (WFA), yang secara global dikenal dengan sebutan *Flexible Working Arrangements* (FWA) bagi pegawai. Hal ini diharapkan bahwa penerapan fleksibilitas akan memungkinkan setiap unit kerja untuk memfasilitasi para pegawai dalam mengimplementasikan *work life balance* secara optimal sehingga dapat memastikan tercapainya sasaran kerja organisasi secara efektif dan efisien (Hindom, 2022).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan isu krusial bagi setiap pegawai baik di instansi pemerintah maupun swasta saat ini. Hal ini dikarenakan akan terjadi penurunan produktivitas dan kinerja pekerja jika suatu organisasi tidak memikirkan keseimbangan kerja tidak dikelola dengan baik (Wolor et al., 2020). Namun, di Indonesia, penelitian telah menemukan bahwa sebagian besar pegawai tidak merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka (Yavuz Aksakal, 2021).

Berikut adalah tabel yang memperlihatkan data gambaran realisasi kinerja serta capaian kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Kendal :

Tabel 1. Realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
A	Indeks Profesionalitas ASN	76,28	76,28	100	75,66	49,42	65,31	76,28	53,69	70,37
1	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	42,66	42,66	100	42,66	40,17	94,16	42,67	41,05	96,2
	Nilai SAKIP PD	72,76	72,76	100	73,00	72,54	99,36	74,00	73,35	99,12
2	Dimensi Kompetensi	32,62	32,62	100	33,62	9,25	27,51	33,62	12,63	37,56

Sumber : LKjIP BKPP Kab Kendal, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada tahun 2021 dan 2022, realisasi dan capaian kinerja belum mencapai target yang telah ditetapkan. Belum tercapainya target kinerja tersebut dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja para pegawai yang mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kurangnya keseimbangan ini dapat berdampak negatif pada motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan (Wolor et al., 2020).

Salah satu strategi untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah melalui penerapan tunjangan kerja keluarga. Tunjangan ini memiliki fleksibilitas yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu, seperti biaya pendidikan anak, perawatan kesehatan, atau aspek lain yang relevan dengan kehidupan keluarga. Fleksibilitas yang diberikan oleh organisasi dalam jenis manfaat ini memungkinkan pekerja untuk menikmati kehidupan keluarga yang lebih baik (Kurniawan & Huda, 2021). Tidak hanya memberikan manfaat personal, tetapi hal ini juga dapat menciptakan keunggulan kompetitif

yang menarik, serta membantu organisasi mempertahankan pegawai terbaik (Sumanti et al., 2022).

Penelitian yang terkait *work-family balance* telah banyak dibahas dalam beberapa penelitian terdahulu. Arzu et al., (2022) menjelaskan bahwa *work-family conflict* dapat mempengaruhi negatif keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, sementara *work-family enrichment* dapat memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan tersebut. Penelitian ini menyoroti pentingnya pemahaman tentang bagaimana energi, baik positif maupun negatif, dapat saling berdampak antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, membentuk tantangan atau manfaat terhadap keseimbangan keseluruhan. Konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dalam penelitian ini melibatkan bagaimana dinamika di tempat kerja dan dalam kehidupan keluarga dapat saling memengaruhi, menciptakan dampak pada keseimbangan antara keduanya.

Tunjangan kerja keluarga dianggap sebagai karakteristik kontekstual yang memberikan sumber daya untuk meningkatkan pengayaan keluarga dan konflik (Lapierre et al., 2018). Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme yang menghubungkan tunjangan kerja keluarga dengan antarmuka pekerjaan keluarga (WFC dan WFE) dan hasil kerja yang penting seperti kepuasan kerja di Indonesia. Oleh karena itu, ada pendapat bahwa pegawai yang menggunakan tunjangan kerja keluarga akan mengalami kepuasan kerja yang lebih besar daripada mereka yang tidak. Lebih lanjut dikatakan bahwa hubungan ini diperantarai oleh WFC dan WFE, sehingga bisa menjelaskan peran mediasi di antara perkerjaan dan keluarga.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijabarkan secara jelas terkait fenomena dan keterkaitan variabel, maka dapat diajukan beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tunjangan kerja keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana tunjangan kerja keluarga berpengaruh terhadap *work-family conflict*?
3. Bagaimana tunjangan kerja keluarga berpengaruh terhadap *work-family enrichment*?
4. Bagaimana *work-family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana *work-family enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Bagaimana pengaruh tunjangan kerja keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan *work-family conflict* sebagai variabel mediasi?
7. Bagaimana pengaruh tunjangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja dengan *work-family-enrichment* sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh tunjangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja
2. Menganalisis pengaruh tunjangan kerja keluarga terhadap *work-family conflict*
3. Menganalisis pengaruh tunjangan kerja keluarga terhadap *work-family enrichment*
4. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja
5. Menganalisis pengaruh *work-family enrichment* terhadap kepuasan kerja
6. Menganalisis pengaruh tunjangan kerja keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan *work-family conflict* sebagai variabel mediasi
7. Menganalisis pengaruh tunjangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja dengan *work-family enrichment* sebagai variabel mediasi

1.4 Manfaat

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, termasuk namun tidak terbatas pada:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menyajikan konsep teori dalam bidang SDM, terutama mengenai tunjangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian di bidang SDM yang terkait dengan tunjangan kerja, kepuasan kerja, WFC, dan WFE.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi tempat penelitian dalam menerapkan pengembangan SDM dan dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berdampak bagi kehidupan keluarga.

2. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan pertama kali dikemukakan oleh Locke pada tahun 1969 yang telah mulai menarik perhatian terhadap berbagai isu dan masalah organisasi. Secara jelas teori ini telah mempengaruhi cara organisasi mengukur kinerjanya dengan konsep penetapan tujuan yaitu adanya tujuan yang jelas, menantang dan berkomitmen untuk mencapainya, serta memberikan umpan balik atas kinerja. Dalam teori penetapan tujuan, individu memiliki beragam tujuan, memilih beberapa tujuan, dan terdorong untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan tujuan telah dipengaruhi secara signifikan oleh teori penetapan tujuan (Kusnadi et al., 2022).

Dalam perspektif Locke (1969), kepuasan kerja diartikan sebagai suatu kondisi emosional positif yang dinyatakan oleh individu itu sendiri, yang timbul dari evaluasi personal terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Dalam pandangan ini, kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek-aspek objektif dari pekerjaan itu sendiri, tetapi juga melibatkan penilaian subjektif individu terhadap sejauh mana kebutuhan, ekspektasi, dan harapannya terpenuhi dalam konteks pekerjaan atau pengalaman kerja tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi hasil dari interaksi kompleks antara faktor-faktor objektif dan persepsi subjektif individu terhadap lingkungan kerja dan perannya di dalamnya.

2.1.2 Tunjangan Kerja Keluarga

Tunjangan kerja keluarga mengacu pada kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh organisasi untuk mendukung pekerja dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mereka. Jenis manfaat ini dapat mencakup pengaturan kerja yang fleksibel, cuti orang tua, dukungan terhadap keluarga, dan bentuk dukungan lainnya yang membantu karyawan mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mereka (Milner, 2022). Ketersediaan dan pemanfaatan manfaat bagi pekerjaan dan keluarga dapat memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga (Kurniawan & Huda, 2021).

Investasi organisasi dalam manfaat bagi pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menarik dan mempertahankan bakat, serta meningkatkan komitmen dan produktivitas pekerja (Azim et al., 2015). Dengan memberikan perhatian serius terhadap kebutuhan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mencerminkan komitmen terhadap kesejahteraan pekerja, dan berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Sikap ini mencakup perasaan dan tingkah laku yang tercermin melalui penilaian positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, dianggap sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam dunia kerja (Afandi, 2018). Sementara itu, Hamali (2016) memperluas pemahaman kepuasan kerja dengan menyatakan bahwa hal itu melibatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang terkait dengan berbagai aspek, termasuk situasi kerja,

kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa sikap terhadap pekerjaan bukanlah sesuatu yang terisolasi, melainkan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap berbagai faktor pekerjaan. Ini mencakup penyesuaian diri individu terhadap tuntutan pekerjaan, serta hubungan sosial individu di luar lingkungan kerja yang dapat memengaruhi pandangan umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya bersifat intrinsik dalam penilaian terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika kompleks faktor-faktor personal dan sosial yang melibatkan individu di dalam dan di luar lingkungan kerja.

2.1.4 Work-Family Conflict

Breyer & Bluemke, (2016) mendefinisikan *Work-family conflict* sebagai ketegangan yang timbul ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan atau saling bersaing. Mereka menyatakan bahwa konflik ini dapat terjadi ketika pekerjaan membutuhkan waktu dan energi yang berlebihan, sehingga mengganggu keseimbangan kehidupan keluarga. Selain itu, konflik juga dapat muncul ketika tuntutan keluarga, seperti perawatan anak atau anggota keluarga yang sakit, mengganggu kinerja dan komitmen pekerjaan.

Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* merupakan salah satu bagian dari konflik antar peran, yaitu adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran yang terjadi antara peran di tempat kerja dengan yang ada di keluarga. Pada dasarnya, *work-family conflict* merupakan bagian dari konflik peran ketika tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat diselaraskan dalam suatu hal. Seseorang dalam memenuhi kebutuhan keluarganya dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarganya.

Work-family conflict merupakan salah satu aspek yang signifikan dalam konflik antar peran, di mana tekanan dan ketidakseimbangan terjadi antara peran yang ada di tempat kerja dan peran yang ada di keluarga. mereka menjelaskan bahwa *work-family conflict* terjadi ketika tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat diselaraskan dalam beberapa hal. Hal ini mencerminkan pentingnya hubungan antara kinerja di tempat kerja dan kehidupan pribadi seseorang, di mana pemenuhan kebutuhan keluarga dapat dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, begitu pula sebaliknya. Dengan memahami konflik peran ini, organisasi dan individu dapat lebih berupaya untuk mencari keseimbangan yang harmonis antara dunia profesional dan kehidupan pribadi, sehingga mendorong kesejahteraan dan keberhasilan pada kedua sisi peran tersebut. Dukungan dan strategi yang tepat dalam mengatasi konflik pekerjaan-keluarga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif bagi pegawai serta organisasi secara keseluruhan.

2.1.5 Work-Family Enrichment

Work-family enrichment adalah sebuah konstruk yang menggambarkan bagaimana pekerjaan dan keluarga dapat saling menguntungkan satu sama lain. Greenhaus & Powell (2006) menyatakan bahwa *work-family enrichment* adalah peningkatan pengalaman dalam satu peran yang meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya. Kualitas hidup sendiri memiliki dua komponen, yaitu kinerja yang tinggi dan pengaruh positif.

Menurut Frone (2003), pengayaan pekerjaan-keluarga adalah seberapa jauh partisipasi di tempat kerja (atau di rumah) menjadi lebih mudah didasarkan pada pengalaman, keterampilan, dan kesempatan yang didapatkan atau dikembangkan di rumah (di tempat kerja). Sebagai tambahan, Carlson et al., (2010) menyatakan bahwa *work-family enrichment* memfokuskan pada peningkatan kinerja peran dalam satu domain dengan menggunakan sumber daya yang diperoleh dari peran lain serta mampu diaplikasikan dengan baik sehingga menghasilkan performa yang lebih baik dan berdampak pada individu tersebut.

Secara keseluruhan, pengertian tentang pengayaan pekerjaan-keluarga adalah bahwa partisipasi yang lebih baik di tempat kerja atau di rumah dapat lebih mudah terjadi ketika

individu memiliki pengalaman, keterampilan, dan kesempatan yang telah diperoleh atau dikembangkan di dalam kedua lingkungan tersebut. Dengan memanfaatkan sumber daya dari kedua peran, individu dapat meningkatkan kinerja mereka dalam satu domain yang berdampak positif pada performa keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman tentang *work-family enrichment* menjadi penting bagi perusahaan dan individu dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional, sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik dan kepuasan dalam berbagai peran yang dimiliki. Dengan demikian, upaya untuk mengakui dan mendukung *work-family enrichment* dapat menjadi langkah strategis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berdaya guna, dan mampu merangkul potensi penuh dari setiap individu.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh tunjangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau hasil yang positif dari berbagai aspek pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, termasuk tingkat kesenangan, kepuasan dan keinginan individu untuk tetap berada dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan gaji atau imbalan finansial, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti hubungan kerja, kebijakan organisasi, peluang pertumbuhan, lingkungan kerja dan rasa penghargaan atas kontribusi karyawan (Locke, 1969).

Sebagaimana hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang telah mengkonfirmasi bahwa hubungan antara kebijakan kerja keluarga dan hasil kerja berpengaruh positif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1969). Dengan mempertimbangkan bahwa tunjangan kerja keluarga menghasilkan sikap kerja yang lebih positif (Vargas et al., 2022), berdasarkan integrasi model antarmuka pekerjaan terhadap keluarga dengan teori perluasan-dan-pembangunan emosi positif, peneliti berpendapat bahwa tunjangan kerja keluarga memberikan sumber daya yang menjangkau individu-individu di dalam sebuah organisasi, sehingga hasil yang efektif dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut ini:

H1. Tunjangan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh tunjangan keluarga terhadap *work-family conflict* dan *work-family enrichment*

Berdasarkan penelitian Vargas dkk., (2022), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tunjangan kerja-keluarga baik dengan WFC dan WFE. Hubungan antara tunjangan kerja keluarga dan WFC dan WFE terlihat signifikan, meskipun pengaruhnya kecil. Hubungan tersebut sedikit lebih tinggi pada sisi pengayaan.

Pendapat tersebut sama halnya dengan penelitian yang dilakukan O'Driscoll et al., 2003. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hubungan negatif dan signifikan antara WFC dengan tunjangan kerja-keluarga. Dengan nada yang sama, Lapierre dkk. (2018) berpendapat bahwa penyediaan sumber daya tampaknya berhubungan lebih kuat (positif) dengan pengayaan dibandingkan dengan konflik, dan sebaliknya, penyebaran sumber daya tampaknya berhubungan lebih kuat (negatif) dengan konflik dibandingkan dengan pengayaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah

H2. Tunjangan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-family conflict*

H3. Tunjangan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-family enrichment*

2.2.3 Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

Pegawai yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengambil keputusan untuk berhenti bekerja. Jadi, semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya. Menurut Putra dkk., (2022) terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja pada pekerja. Semakin tinggi konflik pekerjaan

keluarga maka semakin rendah kepuasan kerja. Penelitian lain juga memperoleh hasil serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Riana, (2016) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh negatif antara konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka akan semakin menurun pula kepuasan pekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ke empat pada penelitian ini adalah:

H4. *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2.4 Pengaruh *work-family enrichment* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian Roche & Haar, (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-family enrichment* dan kepuasan kerja, di mana *work-family enrichment* merupakan faktor penting bagi organisasi yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayne, Musisca, & Fleeson (2004) yang menjelaskan bahwa *work-family enrichment* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. *Work-family enrichment* juga dianggap sebagai prediktif dari kepuasan kerja. Artinya tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaan dipandang dapat meningkatkan kepuasan dan memberikan manfaat positif di dalam keluarga. Kepuasan individu dengan pekerjaannya berkaitan erat dengan tingkat kegembiraan yang dibawa dari tempat kerja ke dalam keluarga. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5. *Work-family enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

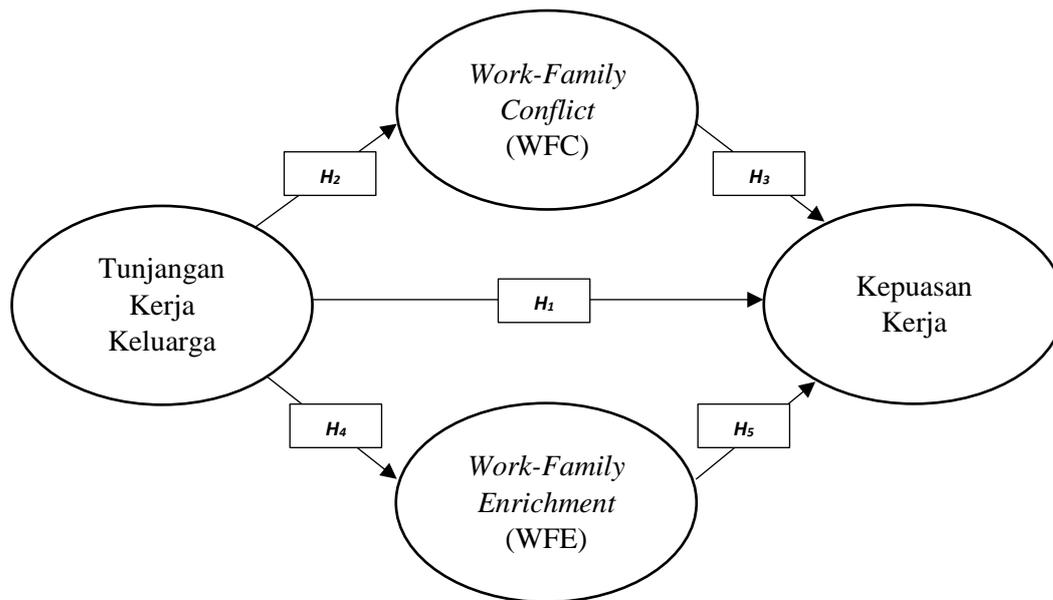
2.2.5 Pengaruh tunjangan keluarga terhadap kepuasan kerja dengan *work family conflict* dan *work-family enrichment* sebagai variabel mediasi

Teori perluasan dan pengembangan emosi positif yang dikemukakan oleh Fredrickson, (2001), menunjukkan bahwa kepuasan, sebagai emosi positif yang terpisah, memiliki kemampuan untuk memperluas repertoar pemikiran dan tindakan sesaat seseorang dan membangun sumber daya pribadi yang tahan lama, yaitu sumber daya psikologis. Peneliti menyarankan bahwa WFC dan WFE berperan sebagai perantara dalam hubungan antara tunjangan kerja keluarga dan kepuasan kerja. Berdasarkan integrasi model antarmuka pekerjaan terhadap keluarga dengan teori perluasan dan pengembangan emosi positif, dikatakan bahwa tunjangan kerja keluarga menyediakan sumber daya yang menjangkau batas-batas bagi individu dalam organisasi dengan salah satu cara untuk menggunakan sumber daya ini adalah dengan mengurangi WFC dan mengembangkan WFE, sehingga hasil yang efektif dapat ditingkatkan, yaitu kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H6. Hubungan antara tunjangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh variabel *Work-family conflict*.

H7. Hubungan antara tunjangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh variabel *Work-Family enrichment*.

2.3 Model Penelitian



H6 = Tunjangan Kerja Keluarga → *Work-family conflict* → Kepuasan Kerja

H7 = Tunjangan Kerja Keluarga → *Work-Family Enrichment* → Kepuasan Kerja

3. Metode Penelitian

3.1 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah sebuah pengertian yang penting dalam melakukan suatu penelitian di mana definisi ini digunakan sebagai gambaran umum mengenai topik penelitian yang akan diteliti. Definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan kerja keluarga

Tunjangan kerja keluarga adalah salah satu bentuk sumber daya yang mempunyai peran penting dalam membantu pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Baral & Bhargava, 2010).

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah konsep yang merujuk pada tingkat kepuasan dan kepuasan keseluruhan yang dirasakan individu dalam pekerjaan atau karier mereka. Ini adalah konstruksi multidimensional yang mencakup berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, pengaruh sosial, dan kepribadian pekerja (Guo, 2022).

3. *Work-family conflict*

Work-family conflict adalah konsep yang merujuk pada ketegangan dan stres yang dialami individu saat mencoba menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga mereka. Ini terjadi ketika tuntutan dan tekanan kerja mengganggu kemampuan individu untuk memenuhi peran dan tanggung jawab keluarga mereka, atau ketika tuntutan kehidupan keluarga mengganggu kinerja kerja (Pascucci et al., 2021).

4. *Work-family enrichment*

Konsep *work-family enrichment* mengacu pada gagasan bahwa integrasi tanggung jawab kerja dan keluarga dapat menghasilkan hasil positif baik untuk individu maupun organisasi. Konsep ini didasarkan pada asumsi bahwa pekerjaan dan keluarga bukanlah bidang yang terpisah, melainkan aspek yang saling terkait dalam kehidupan seseorang (Dash & Saxena, 2015).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian karena definisi ini digunakan sebagai pengukuran variabel dalam penelitian dan sebagai dasar dalam pembuatan kuesioner penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Skala
1.	Tunjangan Kerja Keluarga	Jam kerja fleksibel, bekerja dari rumah, asuransi kesehatan, dan pelatihan manajemen waktu menandai komitmen perusahaan pada keseimbangan kerja-pribadi serta kesejahteraan dan perlindungan pekerja. Sumber : (Chinchilla & León, 2007)	Skala Likert 1-5
2.	Kepuasan Kerja	Jarang merasa bosan, antusias setiap hari, puas dengan pekerjaan saat ini, dan menemukan kesenangan nyata menunjukkan kepuasan yang tinggi. Sumber : (Agho et al., 1992)	Skala Likert 1-5
3.	<i>Work-family conflict</i>	Tuntutan pekerjaan, kelelahan, dan tekanan emosional dapat menghambat partisipasi dan kontribusi positif terhadap tanggung jawab keluarga, menciptakan ketidakseimbangan peran dan tanggung jawab. Sumber : (Carlson et al., 2000)	Skala Likert 1-5
4.	<i>Work-Family Enrichment</i>	Memahami sudut pandang berbeda, pengetahuan, keterampilan, keceriaan, kepuasan pribadi, rasa sukses, dan suasana hati menjadi modal penting untuk mendukung keluarga yang bahagia. Sumber : (Carlson et al., 2006)	Skala Likert 1-5

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Kendal yang berjumlah 46 Orang (*LKjIP BKPP Kab Kendal, 2022*).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Jika jumlah populasi terlalu besar, maka peneliti dapat mengambil sebagian dari jumlah total populasi. Sedangkan untuk jumlah populasi kecil sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data.

Untuk lebih memberikan arahan atau lebih memfokuskan pemilihan sampel yang benar-benar dapat mewakili jumlah populasi, maka digunakan teknik pengambilan sampel dengan sensus. Sensus merupakan metode pengambilan sampel dengan cara mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel (Ferdinand, 2006). Maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 46 pegawai.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpenuhi oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Kuesioner ini disebar kepada pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kendal.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang *mengadopsi Partial Least Square (PLS)*. Model pengukuran reflektif dalam PLS ini dievaluasi dengan mengikuti

tiga kriteria yaitu reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Dari ketiga kriteria tersebut dapat menghasilkan model pengukuran yang benar-benar memadai.

Langkah atau tahapan-tahapan teknik metode *partial least square* dilakukan dalam riset ini yaitu dijelaskan sebagai berikut:

1. Reliabilitas

Mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflesif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability* atau Dillon-Goldstein's (Ghozali & Latan, 2015). Cronbach's alpha mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas pada suatu konstruk sedangkan *composite reability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan *Composite reability* (Abdillah & Hartono, 2016). *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Abdillah & Hartono, 2016).

2. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Abdillah & Hartono, 2016).

3. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant Validity bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang di tuju harus lebih besar dengan nilai yang lain (Ghozali & Latan, 2015). Validitas diskriminan menilai bahwa sebuah konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Untuk validitas diskriminan yang memuaskan, elemen diagonal harus secara signifikan lebih tinggi daripada elemen di luar diagonal pada baris dan kolom yang sesuai (korelasi) (Fornell & Larcker, 1981). Di sisi lain, rasio korelasi HTMT mengevaluasi rata-rata dari korelasi *heterotrait-heterometrik* (Henseler et al., 2015). Dalam model yang disesuaikan dengan baik, korelasi *heterotrait* harus lebih kecil dari korelasi *monotrait*, yang menyiratkan bahwa rasio HTMT harus di bawah 1.

3.5.2 Analisis Deskriptif

Sedangkan untuk metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Analisis deskriptif menggunakan persamaan permodelan SEM adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel dalam suatu model. Metode ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh dalam suatu model. Dalam analisis SEM, data diukur dengan menggunakan beberapa variabel dan dihubungkan dengan persamaan matematika. Hasil analisis ini dapat digunakan untuk membuat model yang dapat digunakan untuk memprediksi hasil yang diinginkan (Narimawati & Sarwono, 2022).