

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan membahas kesimpulan dari hasil bab sebelumnya yang sudah dijelaskan. Selain dari kesimpulan, bab ini akan membahas implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian berikutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat ditarik 4 hal yang bisa dibuat menjadi kesimpulan ialah sebagai berikut.

1. Dukungan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan karyawan di CV Surya Kencana SportIndo. Hal ini ditunjukkan melalui meningkatnya rasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi, yang pada akhirnya dapat memotivasi karyawan di lingkungan kerja, kondisi ini tercermin dari tingginya tingkat partisipasi, semangat, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya di CV Surya Kencana SportIndo.
2. Dukungan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work-family balance* di CV Surya Kencana SportIndo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi dukungan organisasional yang diterima karyawan, maka semakin tinggi keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga karyawan di CV Surya Kencana SportIndo.
3. *Work-family balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan karyawan di CV Surya Kencana SportIndo. Hal ini menunjukkan keseimbangan

antara pekerjaan dan keluarga meningkatkan energi, dedikasi, dan konsentrasi karyawan CV Surya Kencana SportIndo.

4. *Work-family balance* memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap keterlibatan karyawan di CV Surya Kencana SportIndo. Hal ini ditunjukkan dalam peningkatan keterlibatan kerja karyawan sebagian besar terjadi melalui peningkatan keseimbangan kerja-keluarga yang dirasakan sebagai hasil dari dukungan organisasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini menemukan dukungan organisasional dan keseimbangan kerja-keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterlibatan karyawan, selain itu keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterlibatan karyawan, dan keseimbangan kerja-keluarga juga sebagai variabel yang memediasi dukungan organisasional dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Jadi dukungan organisasi dan *work-family balance* adalah dua elemen strategis yang saling terkait dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (*work engagement*), seperti semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi baik dalam bentuk kebijakan ramah keluarga, dukungan dari atasan maupun rekan kerja semakin baik pula kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, dan karyawan yang mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarganya cenderung lebih semangat, berdedikasi untuk terlibat secara emosional dalam pekerjaannya.

Hasil analisis deskriptif terhadap dukungan organisasional menunjukkan hasil yang tinggi, dengan pernyataan tertinggi yaitu “Pemimpin/ atasan mempertimbangkan usaha saya untuk menggabungkan pekerjaan dan keluarga.” menunjukkan karyawan merasa cukup didukung oleh atasan/pemimpin dalam upaya karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga . Artinya, para pemimpin di tempat kerja CV Surya Kencana SportIndo sudah cenderung responsif terhadap kebutuhan pribadi karyawan , serta menghargai dan memperhatikan upaya-upaya yang dilakukan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan. Sementara itu pernyataan terendah “Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan suatu tim untuk koordinasi pekerjaan dan keluarga, atau orang yang diberi wewenang untuk menangani masalah yang berkaitan dengan keseimbangan pekerjaan dan keluarga.” pernyataan ini menunjukkan karyawan merasa organisasi belum menyediakan struktur formal atau mekanisme pendukung yang jelas untuk membantu karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga . Dengan kata lain, organisasi perlu untuk adanya sistem atau unit khusus (seperti tim atau koordinator) yang dapat diakses karyawan ketika mengalami konflik atau kesulitan dalam mengelola peran pekerjaan dan keluarga agar karyawan dapat mengelola peran antara pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik dan juga dapat meningkatkan loyalitas ataupun kepercayaan serta dapat merasa dihargai oleh perusahaan/organisasi.

Hasil analisis deskriptif terhadap *work-family balance* menunjukkan hasil yang tinggi dan positif, dengan pernyataan tertinggi yaitu “Saya merasa keseimbangan antara tuntutan kerja dan kegiatan nonkerja sudah tepat.” hal ini

mengindikasikan karyawan di CV Surya Kencana SportIndo merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menjalankan kegiatan nonkerja seperti tanggung jawab keluarga atau aktivitas pribadi lainnya secara seimbang. Sementara itu pernyataan terendah “Hubungan saat ini antara waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan dan waktu yang saya miliki untuk kegiatan sehari-hari saya tampak baik bagi saya.” Hal ini mengindikasikan beberapa karyawan masih merasa ada ketidakselarasan antara waktu yang karyawan habiskan di tempat kerja dan waktu yang tersisa untuk kegiatan sehari-hari, seperti urusan rumah tangga, waktu bersama keluarga, atau istirahat. Secara umum karyawan sudah memiliki keseimbangan yang cukup baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal alokasi waktu harian.

Hasil analisis deskriptif terhadap keterlibatan karyawan menunjukkan hasil yang tinggi dan positif, dengan pernyataan tertinggi yaitu “Saya merasa senang ketika bekerja .”, sementara itu pernyataan terendah yaitu “Pekerjaan saya menginspirasi saya.”. Secara umum, karyawan CV Surya Kencana SportIndo sudah menunjukkan tingkat keterlibatan kerja karyawan yang baik , ditandai dengan rasa senang dan komitmen terhadap pekerjaan. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal menginspirasi karyawan melalui pekerjaan, yang sangat penting untuk mendorong keterlibatan kerja karyawan yang lebih dalam dan berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memiliki beberapa keterbatasan pada

saat melakukan penelitian, antara lain:

1. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei dengan mengirimkan kuesioner daring melalui *gform*. Terdapat kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan sebenarnya, seperti kurangnya pemahaman terhadap pertanyaan, atau ketidakinginan untuk menyampaikan informasi yang bersifat pribadi atau sensitif.
2. Adapun keterbatasannya waktu pengumpulan responden yang disebabkan oleh lokasi penelitian yang berada di kota lain yang menyebabkan pengumpulan data dengan responden menjadi lebih sulit karena perbedaan lokasi.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada karakteristik responden yang kurang bervariasi, yang dikarenakan salah satu variabel yang diteliti berkaitan dengan aspek keluarga. Hal ini menyebabkan pemilihan responden difokuskan hanya pada individu yang telah berkeluarga atau memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga hasil penelitian ini mungkin kurang merepresentasikan populasi yang lebih luas.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data lebih interaktif dan terarah, seperti wawancara langsung yang dikombinasikan dengan penjelasan yang diberikan secara langsung. Hal ini

dapat mengurangi kemungkinan kesalahan pemahaman terhadap pertanyaan serta mendorong responden untuk menjadi lebih terbuka saat menjawab pertanyaan, terutama untuk pertanyaan yang bersifat pribadi atau sensitif.

2. Penelitian selanjutnya perlu membuat strategi pengumpulan data lebih fleksibel untuk beradaptasi dengan berbagai lokasi agar proses koordinasi dengan responden menjadi lebih efektif. dengan strategi pengumpulan data yang lebih fleksibel akan sangat membantu dalam mempercepat proses pengumpulan data dan memastikan partisipasi responden yang lebih optimal.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan karakteristik responden, baik dari segi status keluarga maupun latar belakang demografis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2015). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 68(4), 865–898. <https://doi.org/10.1111/peps.12082> diakses tanggal 9 Maret 2025.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)* [Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya].
- Bandekar, S. B., & Krishna, B. M. (2014). Work life balance—a special reference to working women: A case study. *International Research Journal of Business and Management*, 6, 20–24.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174> diakses tanggal 9 Maret 2025.
- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, 81, 102906. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102906> diakses tanggal 7 Maret 2025.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64(5), 259–267.
- Choi, S., Martins, J. T., & Bernik, I. (2018). Information security: Listening to the perspective of organisational insiders. *Journal of Information Science*. <https://doi.org/10.1177/0165551518775329> diakses tanggal 8 Maret 2025.
- Christin, L., Destiana, N., Sari, D., & Anggiani, S. (2022). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir dengan mediasi kelelahan kerja yang dimoderasi oleh dukungan organisasi dan dukungan keluarga. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 1(1), 75–84.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310> diakses tanggal 17 Maret 2025.
- Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun harmoni: Kajian literatur tentang keterkaitan keterlibatan kerja dan work-life balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42–55. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.423> di akses tanggal 18 Maret 2025.
- Eldor, L., Harpaz, I., & Westman, M. (2020). The work/nonwork spillover: The enrichment role of work engagement. *Journal of Leadership &*

- Organizational Studies*, 27(2), 140–155.
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1731. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101731> diakses tanggal 26 Maret 2025.
- Fridayani, J. A., & Kusuma, S. E. (2023). Statistika inferensial untuk organisasi dan bisnis. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press.
- Gallup. (2017). *State of the global workplace: Employee engagement insights for business leaders worldwide*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/257552/state-global-workplace-2017.aspx> diakses tanggal 3 Maret 2025.
- Garg, S., & Agrawal, P. (2020). Family-friendly practices in the organization: A citation analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 559–573. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-12-2019-0251> diakses tanggal 3 Maret 2025.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2017). The success resource model of job stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 123–136. <https://doi.org/10.1037/ocp0000023> diakses tanggal 7 Maret 2025.
- Ismail, I., & AlBahri, F. P. (2019). Perancangan E-Kuisisioner menggunakan CodeIgniter dan React-Js sebagai tools pendukung penelitian. *Jurnal Sains Komputer dan Informatika*, 3(2), 337–347. <https://doi.org/10.33480/jsakti.v3i2.607> diakses tanggal 24 Maret 2025.
- Joshin, J., Jose, S., & Deepu. (2019). Work-life balance vs work-family balance—An evaluation of scope. *Amity Global HRM Review*, September, 54–65. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36194.38084> diakses tanggal 7 Maret 2025.
- Junaedi, M., & Wulani, F. (2021). The moderating effect of person–organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 492–505. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-06-2020-0103> diakses tanggal 8 Maret 2025.
- Kanjuo Mrčela, A., Uhan, S., Kurdija, S., Mikić, J., & Vovk, T. (2016). *Dostopnost trga dela za ženske in moške: Končno poročilo*. Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 368–387. <https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2014-0171> diakses tanggal 26 Maret 2025.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355.
- Kaur, G., & Kumar, R. (2014). Organisational work pressure rings a “time-out” alarm for children: A dual-career couple’s study. *Asian Journal of*

Management Research.

- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142–164.
- Khoiriyah, D., Diah Sari, E. Y., & Widiani, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: Pengaruh dukungan organisasi, work-life balance dan kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179> diakses tanggal 19 Maret 2025.
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework. *Journal of Management*, 49(6), 2062–2108. <https://doi.org/10.1177/01492063221140354> diakses tanggal 7 Maret 2025.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234> diakses tanggal 8 Maret 2025.
- Matilla-Santander, N., Lidón-Moyano, C., González-Marrón, A., Bunch, K., Martín-Sánchez, J. C., & Martínez-Sánchez, J. M. (2019). Attitudes toward working conditions: Are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance? *Gaceta Sanitaria*, 33(6), 578–584.
- Maulana, M. A. (2017). Hubungan kualitas manajemen waktu dan work family balance pada pekerja wanita. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 9(3), 243–250.
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees? A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949–961. <https://doi.org/10.1002/job.2412> diakses tanggal 17 Maret 2025.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., & Parfyonova, N. M. (2016). Affective commitment in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 37(S1), S118–S142. <https://doi.org/10.1002/job.2087> diakses tanggal 26 Maret 2025.
- Muzdalifah, A., & Mangundjaya, W. L. H. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterlibatan karyawan. *Jurnal Psikologi*, 45(2), 123–134.
- Nazir, M., & McCutcheon, L. E. (2016). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management Development*, 35(9), 1141–1153. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0011> diakses tanggal 7 Maret 2025.
- Parakandi, M., & Behery, M. (2016). Sustainable human resources: Examining the status of organizational work-life balance practices in the United Arab Emirates. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 55, 1370–1379.
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). Psychological resources and strategies to cope with stress at work. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 1–19. <https://doi.org/10.1037/str0000021> diakses tanggal 19 Maret 2025.
- Rajni, R. (2015). A comprehensive study of work life balance problems in Indian

- banking sector. *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications*, 4(5), 1–7.
- Reano, D., Praningrum, A. W., & Kananlua, P. S. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai pemerintah daerah di Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25830> diakses tanggal 10 Maret 2025
- Rian, P., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry).
- Schaufeli, W. B. (2018). *Who is engaged at work?* <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/513.pdf> diakses tanggal 8 Maret 2025.
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2021). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: The mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 953–973. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014> diakses tanggal 5 April 2025.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua, Cetakan ke-5).
- Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organizational Management Journal*, 13(1), 21–35. <https://doi.org/10.1080/15416518.2016.1138971> diakses tanggal 6 April 2025.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara work-family balance dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas X. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 1076–1083. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21857> diakses tanggal 28 Maret 2025.
- Žnidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between work-family balance, job satisfaction, life satisfaction and work engagement among higher education lecturers. *Plos One*, 16(1), e0245078. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078> diakses tanggal 15 Februari 2025.

LAMPIRAN

Lampiran 1, KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i,

Perkenalkan, saya Claudio Devaro Wijaya mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Keterlibatan Karyawan dengan *Work-Family Balance* sebagai Mediasi pada CV Surya Kencana SportIndo**

Dalam penelitian ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan CV Surya Kencana SportIndo untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner berikut. Saya menjamin seluruh data yang diberikan akan **dijaga kerahasiaannya** dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi yang dialami.

Atas kesediaan dan waktu yang diberikan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih. Jika terdapat pertanyaan lebih lanjut mengenai penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi saya melalui kontak di bawah ini.

Hormat saya,

Claudio Devaro Wijaya

Mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta

No. HP/WA: 082122820698

Data Responden

Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir : $\leq$ SMA, Diploma (D1/D2/D3), Sarjana

Jam Kerja /Minggu : ≤ 20 Jam/ Minggu, ≤ 40 Jam/ Minggu, > 41 Jam/ Minggu

Masa Bekerja : Bulan - Tahun

Kuesioner

Petunjuk pengisian kuesioner :

Cara menjawab harap memilih pada jawaban yang menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/ I sesuai dengan pendapatan anda, dimulai dari poin 1 Tidak pernah, hingga poin 5 sangat sering

Bagian Kedua (Dukungan Organisasional)

Dukungan Pemimpin/atasan

No	Pertanyaan	TP	J	N	S	SS
1	Pemimpin/atasan membantu saya mengubah jadwal (jam kerja, jam lembur, liburan) untuk mengakomodasi tanggung jawab keluarga saya.	TP	J	N	S	SS
2	Pemimpin/ atasan mendengarkan masalah saya.	TP	J	N	S	SS
3	Pemimpin/ atasan mempertimbangkan usaha saya untuk menggabungkan pekerjaan dan keluarga.	TP	J	N	S	SS
4	Pemimpin/ atasan menyeimbangkan tugas atau kewajiban untuk mengakomodasi tanggung jawab keluarga saya.	TP	J	N	S	SS

5	Pemimpin/ atasan berbagi ide atau saran bersama.	TP	J	N	S	SS
6	Pemimpin/ atasan tidak menaruh tanggung jawab keluargaku terhadapku.	TP	J	N	S	SS
7	Pemimpin/ atasan membantu saya menemukan cara menyelesaikan suatu masalah.	TP	J	N	S	SS
8	Pemimpin/ atasan memahami saya.	TP	J	N	S	SS
9	Pemimpin atau atasan tidak menunjukkan rasa keberatan dalam memenuhi kebutuhan saya sebagai pekerja.	TP	J	N	S	SS

Dukungan rekan kerja

No	Pertanyaan	TP	J	N	S	SS
1	Rekan kerja saya membantu saya mengubah jadwal (jam kerja, jam lembur, liburan) untuk mengakomodasi tanggung jawab keluarga saya.	TP	J	N	S	SS
2	Rekan kerja saya mendengarkan masalah saya.	TP	J	N	S	SS
3	Rekan kerja saya mempertimbangkan usaha saya untuk menggabungkan pekerjaan dan keluarga.	TP	J	N	S	SS
4	Rekan kerja saya menyeimbangkan tugas atau kewajiban untuk mengakomodasi tanggung jawab keluarga saya.	TP	J	N	S	SS
5	Rekan kerja saya berbagi ide atau saran	TP	J	N	S	SS

	bersama.					
6	Rekan kerja saya tidak menaruh tanggung jawab keluargaku terhadapku.	TP	J	N	S	SS
7	Rekan kerja saya membantu saya menemukan cara menyelesaikan suatu masalah.	TP	J	N	S	SS
8	Rekan kerja saya memahami saya.	TP	J	N	S	SS
9	Rekan kerja saya tidak menunjukkan rasa keberatan dalam memenuhi kebutuhan saya sebagai pekerja.	TP	J	N	S	SS

Pada bagian ini cara menjawab harap memilih pada jawaban yang menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/ I sesuai dengan pendapatan anda, apakah setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan dibawah ini.

Kebijakan, praktik yang ramah keluarga dan kompleksitas kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan/ tempat saya berkerja memberikan jam kerja yang fleksibel.	STS	TS	N	S	SS
2	Perusahaan/ tempat saya berkerja memberikan waktu berangkat dan datang yang fleksibel.	STS	TS	N	S	SS
3	Perusahaan/ tempat saya berkerja memungkinkan waktu kerja yang singkat.	STS	TS	N	S	SS
4	Perusahaan/ tempat saya berkerja memberikan kemandirian dalam pengaturan penggantian dan waktu panggilan.	STS	TS	N	S	SS
5	Perusahaan/ tempat saya berkerja	STS	TS	N	S	SS

	memberikan kemandirian dalam perencanaan cuti tahunan.					
6	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan waktu istirahat kerja yang fleksibel (misalnya waktu makan siang).	STS	TS	N	S	SS
7	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan waktu bonus anak-anak (jam tambahan atau cuti tambahan untuk orang tua pada hari pertama sekolah, pengenalan taman kanak-kanak).	STS	TS	N	S	SS
8	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan kemungkinan bekerja jarak jauh / dari rumah.	STS	TS	N	S	SS
9	Perusahaan/ tempat saya bekerja memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan.	STS	TS	N	S	SS
10	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan penelitian di kalangan karyawan mengenai keseimbangan kerja-keluarga.	STS	TS	N	S	SS
11	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan suatu tim untuk koordinasi pekerjaan dan keluarga, atau orang yang diberi wewenang untuk menangani masalah yang berkaitan dengan keseimbangan pekerjaan dan keluarga.	STS	TS	N	S	SS
12	Perusahaan/ tempat saya bekerja dapat	STS	TS	N	S	SS

	bersosialisasi informal antar karyawan.					
13	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan kepemimpinan yang mendukung langkah-langkah dan kebijakan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
14	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan pemimpin yang paham dalam bidang keseimbangan kerja-keluarga.	STS	TS	N	S	SS
15	Perusahaan/ tempat saya bekerja memiliki kepemimpinan yang mendukung dan mempromosikan keseimbangan kerja-keluarga.	STS	TS	N	S	SS
16	Perusahaan/ tempat saya bekerja membantu untuk kembali bekerja setelah lama absen (misalnya, cuti liburan).	STS	TS	N	S	SS
17	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan rencana pengembangan karier individu.	STS	TS	N	S	SS
18	Perusahaan/ tempat saya bekerja memiliki wawancara tahunan yang mencakup topik keseimbangan kerja-keluarga.	STS	TS	N	S	SS
19	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan memberikan hadiah kepada bayi baru lahir atau anak-anak pada Natal/Tahun Baru.	STS	TS	N	S	SS
20	Perusahaan/ tempat saya bekerja	STS	TS	N	S	SS

	memberikan tawaran rekreasi (perusahaan menyelenggarakan kegiatan yang dapat digunakan oleh karyawan atau anggota keluarga).					
21	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan beasiswa untuk anak-anak karyawan.	STS	TS	N	S	SS
22	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan konseling dan bantuan psikologis.	STS	TS	N	S	SS
23	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan berbagai bentuk perawatan harian (untuk anak-anak karyawan).	STS	TS	N	S	SS
24	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan mengorganisir perawatan liburan untuk anak-anak karyawan.	STS	TS	N	S	SS
25	Perusahaan/ tempat saya bekerja memberikan kemungkinan untuk membawa anak-anak ke situasi khusus untuk waktu yang singkat untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS

Bagian ketiga (Keseimbangan pekerjaan-keluarga)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Hubungan saat ini antara waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan dan waktu yang saya miliki untuk kegiatan sehari-hari saya tampak baik bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki masalah dalam	STS	TS	N	S	SS

	menyeimbangkan kegiatan kerja dan nonkerja.					
3	Saya pikir keseimbangan antara tuntutan kerja dan kegiatan nonkerja sudah tepat.	STS	TS	N	S	SS
4	Secara umum, saya pikir kehidupan kerja dan pribadi saya seimbang.	STS	TS	N	S	SS

Bagian Keempat (Keterlibatan Kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh energi.	STS	TS	N	S	SS
2	Di tempat kerja, saya merasa kuat dan bersemangat.	STS	TS	N	S	SS
3	Ketika saya bangun pagi, saya merasa ingin pergi bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya bersemangat dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
6	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya tenggelam/terlarut/terlalu fokus dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya terbawa suasana ketika bekerja.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa senang ketika bekerja dengan sungguh-sungguh.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	68,20%
Perempuan	14	31,80%
Usia		
<30 Tahun	34	77,30%
31-40 Tahun	8	18,20%
41-50 Tahun	2	4,50%
>50 Tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir		
≤SMA/SMK	28	63,60%
Diploma (D1/D2/D3)	12	27,30%
Sarjana	4	9,10%
Jumlah Jam Kerja		
≤20 Jam/ Minggu	29	65,90%
≤40 Jam/ Minggu	10	22,70%
>41 Jam/ Minggu	5	11,40%
Masa Kerja		
6 Bulan-1 Tahun	14	31,80%
1 - 2 Tahun	16	36,40%
>2 Tahun	14	31,80%

Lampiran 3 Outer Loading

	Dukungan Organisasi	Keseimbangan Kerja-Keluarga	Keterlibatan Karyawan
DO2	0.837		
DO3	0.704		
DO4	0.810		

DO5	0.788		
DO6	0.792		
DO7	0.785		
DO8	0.808		
DO9	0.801		
KK1			0.878
KK2			0.846
KK3			0.789
KK4			0.880
KK5			0.743
KK6			0.835
KK7			0.896
KK8			0.873
KK9			0.786
KPK1		0.797	
KPK2		0.853	
KPK3		0.880	
KPK4		0.880	
KPRK1	0.866		
KPRK10	0.817		
KPRK11	0.838		
KPRK12	0.771		
KPRK13	0.868		
KPRK14	0.846		
KPRK15	0.799		
KPRK16	0.813		
KPRK17	0.834		
KPRK18	0.793		
KPRK19	0.826		
KPRK2	0.751		

KPRK20	0.840		
KPRK21	0.786		
KPRK22	0.820		
KPRK23	0.803		
KPRK24	0.785		
KPRK25	0.767		
KPRK3	0.707		
KPRK4	0.808		
KPRK5	0.861		
KPRK6	0.809		
KPRK7	0.816		
KPRK8	0.830		
KPRK9	0.851		
RK1	0.734		
RK2	0.830		
RK3	0.775		
RK4	0.782		
RK5	0.863		
RK6	0.790		
RK7	0.865		
RK8	0.811		
RK9	0.833		
DO1	0.818		

Lampiran 4, Cross Loading

	Dukungan Organisasi	Keseimbangan Kerja-Keluarga	Keterlibatan Karyawan
DO2	0.837	0.808	0.766
DO3	0.704	0.647	0.626
DO4	0.810	0.732	0.697

DO5	0.788	0.693	0.703
DO6	0.792	0.648	0.697
DO7	0.785	0.658	0.741
DO8	0.808	0.757	0.686
DO9	0.801	0.724	0.712
KK1	0.875	0.818	0.878
KK2	0.774	0.785	0.846
KK3	0.726	0.680	0.789
KK4	0.851	0.840	0.880
KK5	0.726	0.700	0.743
KK6	0.754	0.788	0.835
KK7	0.833	0.785	0.896
KK8	0.731	0.782	0.873
KK9	0.759	0.778	0.786
KPK1	0.740	0.797	0.665
KPK2	0.771	0.853	0.838
KPK3	0.853	0.880	0.845
KPK4	0.754	0.880	0.796
KPRK1	0.866	0.780	0.842
KPRK10	0.817	0.721	0.791
KPRK11	0.838	0.756	0.796
KPRK12	0.771	0.717	0.722
KPRK13	0.868	0.820	0.843
KPRK14	0.846	0.744	0.793
KPRK15	0.799	0.779	0.779
KPRK16	0.813	0.842	0.816
KPRK17	0.834	0.781	0.788
KPRK18	0.793	0.769	0.758
KPRK19	0.826	0.769	0.842
KPRK2	0.751	0.615	0.712

KPRK20	0.840	0.750	0.803
KPRK21	0.786	0.779	0.736
KPRK22	0.820	0.765	0.777
KPRK23	0.803	0.810	0.835
KPRK24	0.785	0.841	0.845
KPRK25	0.767	0.798	0.710
KPRK3	0.707	0.658	0.627
KPRK4	0.808	0.764	0.797
KPRK5	0.861	0.796	0.798
KPRK6	0.809	0.723	0.759
KPRK7	0.816	0.698	0.779
KPRK8	0.830	0.702	0.729
KPRK9	0.851	0.709	0.736
RK1	0.734	0.546	0.687
RK2	0.830	0.681	0.727
RK3	0.775	0.698	0.671
RK4	0.782	0.710	0.690
RK5	0.863	0.743	0.783
RK6	0.790	0.703	0.762
RK7	0.865	0.826	0.796
RK8	0.811	0.695	0.683
RK9	0.833	0.743	0.788
DO1	0.818	0.779	0.771

Lampiran 5, Validitas Diskriminan dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Organisasi	0.987	0.988	0.988	0.654

Keseimbangan Kerja-Keluarga	0.875	0.880	0.914	0.728
Keterlibatan Karyawan	0.946	0.948	0.955	0.702

Lampiran 6, Nilai R Square dan Q Square

	R-square	R-square adjusted	Q²predict
Keseimbangan Kerja-Keluarga	0.838	0.834	0.601
Keterlibatan Karyawan	0.904	0.900	0.621

Lampiran 7, Path Coefficient untuk Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Organisasi -> Keseimbangan Kerja-Keluarga	0.915	0.918	0.020	45.652	0.000
Keseimbangan Kerja-Keluarga -> Keterlibatan Karyawan	0.425	0.423	0.162	2.618	0.009
Dukungan Organisasi -> Keterlibatan Karyawan	0.546	0.549	0.156	3.504	0.001

Lampiran 8, Path Coefficient untuk Inderect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Organisasi -> Keseimbangan Kerja-Keluarga -> Keterlibatan Karyawan	0.389	0.388	0.149	2.607	0.010

Lampiran 9, Gambar Hasil SEM

