

## PENGARUH OTONOMI KERJA TERHADAP KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA DENGAN KOMITMEN PERAN SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Arri Handayani, Desi Maulia, M.A. Primaningrum Dian M., Ng. Ayu Nyoman M  
arri.hdy@gmail.com  
Universitas PGRI Semarang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga dengan komitmen peran sebagai variabel pemediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen perempuan di kota Semarang. Pemilihan sampel dengan teknik purposive sampling dengan karakteristik populasi dosen perempuan di Kota Semarang, sudah berkeluarga, hanya tinggal bersama dengan keluarga inti, suami tinggal dalam satu rumah, dan mempunyai anak sulung berusia di bawah 18 tahun. Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 0,233 lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung sebesar 0,427. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang muncul terhadap keseimbangan kerja keluarga, selain dari variabel otonomi kerja juga didukung oleh variabel komitmen peran. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen peran merupakan variabel pemediasi pengaruh antara otonomi kerja dengan keseimbangan kerja keluarga.

Kata Kunci: otonomi kerja, keseimbangan kerja-keluarga, komitmen peran

### ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work autonomy on family work balance with role commitment as a mediating variable. The population in this research is female lecturer in Semarang city. The sample selection by purposive sampling technique with the characteristics are female lecturer population in Semarang City, have family, only living together with nuclear family, husband live in one house, and have child under the age of 18 years. The result showed that the direct effect of 0.233 is smaller than the indirect effect of 0.427. This suggests that the effect that arises on the family work balance, apart from the work autonomy variable is also supported by the role commitment variable. The results also show that role commitment is a mediating variable of influence between work autonomy and family work balance.

Keywords: work autonomy, work-family balance, role commitment

## PENDAHULUAN

Adanya emansipasi perempuan menjadikan perempuan saat ini memperoleh hak yang setara dengan laki-laki. Dengan demikian, seorang perempuan yang bekerja menjadi sebuah fenomena yang sudah umum terjadi di kalangan masyarakat saat ini. Perempuan bekerja dikarenakan adanya sebuah tuntutan kebutuhan yang semakin mendesak dan semakin penting untuk dipenuhi. Alasan lain perempuan bekerja, selain untuk mendapatkan penghasilan, juga untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini berdampak positif pada kesejajaran hubungan antara suami dan istri.

Paradigma perempuan yang bekerja membawa suatu konsistensi peran ganda yang akan dijalankan antara tanggungjawab di rumah maupun tanggungjawab terhadap pekerjaan di kantor. Hal tersebut dapat membawa pada sebuah konsekuensi negatif dalam menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti munculnya tuntutan waktu dan tenaga tambahan, kemungkinan terjadi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, terbentuknya persaingan kompetitif antara suami dan istri. Bahkan jika keluarga tersebut mempunyai anak, kemungkinan kurang terpenuhinya perhatian terhadap anak menjadi sesuatu hal yang dapat terjadi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pada perempuan bekerja yang mengalami konflik akan berdampak pada kepuasan perkawinan, kepuasan sebagai orang, kepuasan pekerjaan yang rendah, terjadinya gangguan psikosomatik, (Kinnunen&Mauno 1998); serta kepuasan hidup yang rendah (Naz &Haq,2011).

Berkaitan dengan peran yang dijalani, perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Kondisi ini seperti yang dilaporkan Agung (2004). Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun

(Ahmad, 2005). Dengan demikian, perempuan akan lebih sulit untuk bersikap rileks setelah melakukan aktivitas di kantor karena tanggungjawab tersebut (Parasuraman & Simmers, 2007).

Menurut Handayani (2008) seorang perempuan yang bekerja, memiliki peran ganda yang harus dijalankan pada saat bersamaan. Demikian juga halnya dengan seorang dosen. Seorang dosen perempuan, pada satu sisi ingin mencapai kinerja yang optimal dalam fungsi pengajaran, penelitian, pengabdian dan unsur penunjang yang lain. Di sisi lain pada saat bersamaan, juga ingin berhasil dalam peran di rumah tangga. Menjalankan dua peran sekaligus di saat bersamaan rentan menimbulkan konflik. Dengan demikian, permasalahan pekerjaan dapat mempengaruhi peran ibu dalam keluarga, dan permasalahan keluarga dapat mempengaruhi kinerja dosen. Lebih lanjut hasil penelitian Handayani, Maulia, Yulianti (2012) menunjukkan bahwa kinerja dosen perempuan dipengaruhi oleh konflik kerja keluarga. Artinya ketika seorang dosen perempuan mempunyai konflik berkaitan dengan pekerjaannya, akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Setiap pilihan yang diambil membawa akibat tertentu. Bagi dosen yang memilih komitmennya pada keluarga seringkali merasa bersalah sebab pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan optimal. Sebaliknya jika lebih berkomitmen pada pekerjaan, rasa bersalah itu tertuju pada keluarga, karena merasa tidak dapat mengurus keluarga dengan baik, dan keluhan yang biasa dilaporkan adalah perasaan tidak puas dalam masing-masing peran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada diri perempuan bekerja ada suatu rasa tidak sejahtera atau tidak puas pada masing-masing peran yang dimainkannya.

Berkaitan dengan faktor penyebab sulitnya berbagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga, dimungkinkan karena ada faktor internal seperti kepribadian, komunikasi ataupun faktor eksternal, baik dari keluarga maupun organisasi. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa prediktor keseimbangan kerja-

keluarga adalah kepribadian, peran lingkungan seperti peran yang dialami, dan keterlibatan peran (Frone, 2003), kultur budaya kerja (Clark, 2001), pengalaman karir (Lyness&Judiescch, 2008), keterlibatan kerja (Rotthbard, 2001), dukungan sosial(Mattimore, King, & Adams1996). Kemudian, penting untuk dianalisis bahwa kemampuan seseorang untuk mampu menyeimbangkan peran dalam domain keluarga dan kerja dipengaruhi oleh interaksinya dalam lingkungan keluarga dan lingkungan kerja (Lambert, Kass, Piotrowski, Vodanovich, 2006), tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Saltzstein&Saltztein, 2001; Ellwart& Konradt, 2011)

Terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga, dapat diminimalkan jika para perempuan bekerja dapat menyeimbangkan antara aktivitas pekerjaan dan aktivitas dalam keluarga. Ketika para perempuan bekerja dapat mencapai keseimbangan kerja dan keluarga, maka akan menguntungkan banyak pihak, baik dari sisi organisasi, dari pihak karyawan sendiri, maupun dari sisi keluarga.

Berkaitan dengan definisi keseimbangan kerja dan keluarga, para peneliti mempunyai konsep yang berbeda antara satu dengan yang lain, bahkan menurut Frone (2003), dan Jones, Burke, & Westman (2006) seringkali keseimbangan kerja dan keluarga sulit didefinisikan. Dalam hal ini, menurut penulis, keseimbangan kerja dan keluarga adalah keadaan seseorang ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal, karena kemampuannya dalam menentukan skala prioritas dan berkomitmen terhadap keputusannya tersebut.

Berdasarkan penelitian Handayani, Afiatin, Adiyanti, Himam (2015) diketahui bahwa komitmen peran dan otonomi kerja merupakan faktor dari individu dan organisasi yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan keluarga. Komitmen peran adalah pengalaman dan tanggung jawab seseorang terhadap peran pekerjaan dan keluarga. Dapat dikatakan bahwa komitmen peran adalah bagaimana seseorang terlibat dalam peran yang dilakukannya, yang ditunjukkan

dengan alokasi waktu dan energi sehingga terbangun identitas yang kuat terhadap peran tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Bielby (1992), bahwa penelitian pada komitmen kerja dan keluarga secara khusus menekankan pengukuran identitas dengan menilai keterlibatan individu atas peran yang dilakukan.

Otonomi kerja memungkinkan karyawan memiliki kebebasan dan fleksibilitas untuk mengelola beban kerja sedemikian rupa, sehingga dapat meminimalkan tekanan, kelelahan dan konflik (Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight, & George, 2007). Kebebasan tersebut biasanya dikaitkan dengan jadwal, prosedur kerja (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006, Premeaux, Adkins, & Mossholder 2007; Azim Ahmad, Omar & Silong, 2012) pengembangan inisiatif, dan kesempatan untuk berkontribusi pada pengambilan keputusan (Mauno, et al, 2007).

Berdasarkan pemikiran tersebut, peneliti menjadikan para perempuan bekerja sebagai subyek dalam penelitian ini, terutama para dosen perempuan. Hal ini karena dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, akan sulit untuk berkomitmen, yang akhirnya berdampak pada sulitnya mencapai keseimbangan kerja keluarga. Meskipun demikian, para dosen mempunyai otonomi kerja yang tinggi sehingga sangat memungkinkan mencapai keseimbangan kerja keluarga. Adanya dua hal yang bertolak belakang ini menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap para dosen dalam mencapai keseimbangan kerja keluarganya.

Mengingat kondisi di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga dengan komitmen peran sebagai variabel mediasi.

## TINJAUAN TEORI

### Keseimbangan Kerja Keluarga

Berkaitan dengan definisi keseimbangan kerja dan keluarga, para peneliti mempunyai konsep yang berbeda antara satu dengan yang lain, bahkan menurut Frone (2003), dan Jones et al (2006) seringkali keseimbangan kerja dan keluarga sulit didefinisikan. Menurut Marks & MacDermind, Greenhause & Shaw (2003) definisi keseimbangan kerja-keluarga cukup luas menyangkut keseimbangan positif dan negatif. Selanjutnya dikatakan, bahwa keseimbangan kerja-keluarga adalah keberadaan individu ketika ada keterlibatan dan kepuasan yang sama dalam peran kerja dan keluarga (Marks & MacDermind, 1996; Greenhause & Shaw, 2003) dengan konflik minimal (Clark, 2000). Menurut Voydanoff (2005) keseimbangan kerja-keluarga adalah suatu keadaan ketika individu merasa efektif dan merasakan kepuasan dalam peran keluarga dan kerja yang cocok dengan prioritas skala kehidupannya. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, keseimbangan kerja-keluarga adalah keadaan seseorang ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal, karena kemampuannya dalam menentukan skala prioritas dan berkomitmen terhadap keputusannya tersebut.

Menurut Marks & MacDermind, Greenhause & Shaw (2003) karena keterlibatan peran terbagi dalam elemen waktu dan keterlibatan secara psikologis, maka komponen keseimbangan kerja-keluarga adalah time balance, involvement balance dan satisfaction balance. Time balance mengacu kepada sejumlah waktu yang terbagi dalam peran pekerjaan dan keluarga. Involvement balance menunjukkan dalam level keterlibatan secara psikologis yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. Satisfaction balance menunjukkan level kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. Tiap komponen keseimbangan kerja keluarga dapat menunjukkan keseimbangan positif atau negatif bergantung pada level waktu, keterlibatan dan kepuasan yang sama tinggi atau sama

rendah. Dengan demikian dapat disebutkan bahwa aspek-aspek keseimbangan kerja keluarga adalah adanya time balance, involvement balance dan satisfaction balance.

### Otonomi Kerja

Otonomi kerja berarti dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab atas suatu pekerjaan, seseorang diberikan wewenang untuk mengambil keputusan yang dibutuhkan dalam bidang tugasnya. Diberikannya wewenang tersebut berarti semakin bertambah tanggungjawabnya yang dapat meningkatkan rasa dipercaya dan dihargai. Otonomi kerja merupakan salah satu dari berbagai karakteristik pekerjaan yang berperan penting dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga. Otonomi kerja memungkinkan karyawan memiliki kebebasan dan fleksibilitas untuk mengelola beban kerja sedemikian rupa, sehingga dapat meminimalkan tekanan, kelelahan dan konflik (Ahuja, et al., 2007). Kebebasan tersebut biasanya dikaitkan dengan jadwal, prosedur kerja (Mauno, et al., 2006; Premeaux, et al, 2007; Azim, et al., 2012) pengembangan inisiatif, dan kesempatan untuk berkontribusi pada pengambilan keputusan (Mauno, et al., 2006).

Dengan adanya otonomi kerja, sesungguhnya membantu meringankan konflik pekerjaan dan keluarga. Hal ini karena dengan semakin otonom suatu pekerjaan, akan semakin memudahkan karyawan dalam mengatur kebijakan jadwal sehubungan dengan pekerjaan dan keluarga (Premeaux, et al., 2007). Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa otonomi kerja adalah kebebasan dan fleksibilitas yang dimiliki karyawan dalam mengelola dan melaksanakan pekerjaan.

## Komitmen Peran

Penelitian tentang komitmen peran kerja dan keluarga sering dimulai dengan premis bahwa seorang individu dapat membangun komitmen yang kuat terhadap identitas kerja dengan melepaskan komitmen kepada keluarga, dan sebaliknya. Akan tetapi mengacu pada pandangan komitmen tentang "keserbaragaman", individu dapat menggunakan waktu dan energi untuk terlibat dalam tingkahlaku dimana seseorang tersebut berkomitmen (Bielby & Bielby, 1989). Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dapat terlibat dan berkomitmen dalam beberapa peran sekaligus. Khususnya pada perempuan, karena perempuan dituntut untuk untuk menjadi istri dan ibu, maka diharapkan bahwa perempuan bekerja dapat seimbang dalam identitas dua peran, antara pekerjaan dan keluarga (Bielby & Bielby, 1989).

Komitmen peran merefleksikan pentingnya suatu peran pada identitas diri individu (Greenberger & O'Neil, 1993). Pada umumnya komitmen mempelajari tentang komitmen organisasi, tetapi komitmen secara bersamaan dapat diterapkan pada peran pekerjaan dan keluarga (Bielby & Bielby, 1989). Mengacu pada pendapat tersebut, komitmen terhadap peran pekerjaan dan keluarga adalah pengalaman dan tanggung jawab seseorang terhadap peran pekerjaan dan keluarga. Penelitian pada komitmen kerja dan keluarga secara khusus menekankan pengukuran identitas dengan menilai keterlibatan individu atas peran yang dilakukan (Bielby, 1992). Kuruuzum, Cetin, & Irmak (2008); Tett & Meyer (1993) mengatakan bahwa pada umumnya suatu komitmen memuat tiga faktor, yaitu a). kepercayaan yang kuat terhadap tujuan organisasi; b). kesediaan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan; dan c). keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya. Jika dikaitkan dengan komitmen peran dalam penelitian ini, maka seseorang yang mempunyai komitmen peran yang tinggi akan menunjukkan a). Kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dari komitmen peran yang dilakukannya, baik terhadap pekerjaan maupun terhadap keluarga;



b). Kesiediaan untuk mengutamakan komitmen perannya terhadap pekerjaan dan keluarga, dalam hal ini berarti kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi komitmennya terhadap peran pekerjaan dan keluarga; dan c). Keinginan yang kuat untuk mempertahankan komitmen terhadap peran tersebut.

Berdasarkan kajian literatur tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen peran adalah bagaimana seseorang terlibat dalam peran yang dilakukannya, yang ditunjukkan dengana). kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dari komitmen peran yang dilakukannya, baik terhadap pekerjaan maupun terhadap keluarga; b). kesiediaan untuk mengutamakan komitmen perannya terhadap pekerjaan dan keluarga, dalam hal ini berarti kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi komitmennya terhadap peran pekerjaan dan keluarga; dan c) keinginan yang kuat untuk mempertahankan komitmen terhadap peran tersebut.

Penelitian ini merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1: Otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen peran.

Hipotesis 2: Otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja keluarga.

Hipotesis 3: Komitmen peran berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja keluarga.

Hipotesis 4: Komitmen peran merupakan variabel pemediasi hubungan antara otonomi kerja dengan keseimbangan kerja keluarga.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel tergantung keseimbangan kerja keluarga, variabel bebas otonomi kerja dan variabel pemediasi komitmen peran. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen perempuan di kota Semarang. Pemilihan sampel menggunakan metode pengambilan sampel bertujuan (purposivesampling), yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah dosen perempuan di Kota Semarang, dengan

karakteristik populasi sudah berkeluarga, hanya tinggal bersama dengan keluarga inti, suami tinggal dalam satu rumah, dan mempunyai anak sulung berusia di bawah 18 tahun.

Metode pengumpulan data adalah berupa survey. Untuk data survey dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala keseimbangan kerja keluarga, skala komitmen peran dan skala otonomi kerja. Metode analisis data dengan menggunakan analisis jalur. Dalam penelitian ini, ketiga variabelnya adalah variabel manifest, yaitu variabel yang diperoleh dari data hasil pengukurannya, dan bukan latentvariabel(Pedhazur, 1982). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis berganda. Analisis jalur juga menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat digunakan sebagai substansi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur berupaya menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2008).

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi agar diketahui apakah memenuhi syarat atau tidak untuk analisis selanjutnya. Adapun uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Teknik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil bahwa semua variabel berdistribusi normal seperti tampak dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.  
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Asump. Sig. (Probabilitas)	Keputusan
Keseimbangan Kerja -Keluarga	0,507	Normal
Komitmen Peran	0,466	Normal
Otonomi Kerja	0,568	Normal

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas dan tergantung mempunyai hubungan yang linier dengan  $p=0,000$ .

Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai VIF yang tinggi yang menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dari hasil SPSS dapat diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,891 untuk variabel otonomi kerja dan komitmen peran. Sementara itu juga diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai toleransi kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Grafik scatterplot untuk semua model regresi menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini nilai DW adalah 2,043 dengan table DW n 70 dan k 3 ( $d_l = 1,55422$  dan  $d_u = 1,67152$ ) berarti  $d > d_u$  maka tidak terdapat autokorelasi positif.

#### Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini mempunyai empat hipotesis yang diuji dengan menggunakan teknik path analysis (analisis jalur). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Uji Hipotesis 1: Otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen peran. Pengaruh langsung variabel otonomi kerja terhadap komitmen peran dapat digambarkan dalam model regresi penelitian berikut ini.

Tabel 2.  
 Coeficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,496	1,465		7,165	,000
Otonomi Kerja (X)	,788	,101	,687	7,786	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Peran (Z)

Dari tabel di atas terlihat bahwa koefisien regresi otonomi kerja (Beta = 0,687) memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen peran, artinya semakin tinggi pengaruh otonomi kerja, maka akan semakin tinggi komitmen peran. ( $p = 0,002 < 0,05$ ), sehingga hipotesis 1 diterima. Hasil analisis regresi pada tabel 3 memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen peran ( $p = 0,00 < 0,05$ ), sehingga hipotesis 1 diterima. Sementara itu, pengaruh langsung otonomi kerja terhadap komitmen peran sebesar 0.471 berarti bahwa 47.10% variabilitas variabel komitmen peran dapat diterangkan oleh variabel otonomi kerja.

Uji Hipotesis 2: Otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja- keluarga

Tabel 3.  
 Coeficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,570	1,927		,815	,418
Otonomi Kerja (X)	,320	,138	,233	2,311	,024
Komitmen Peran (Z)	,744	,120	,622	6,176	,000

a. Dependent Variable: Keseimbangan Kerja Keluarga (Y)

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa koefisien regresi otonomi kerja ( $\beta = 0,233$ ) memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen peran. Hasil analisis regresi pada tabel 4 memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen peran ( $t = 0,024 < 0,05$ ), sehingga hipotesis 2 diterima.

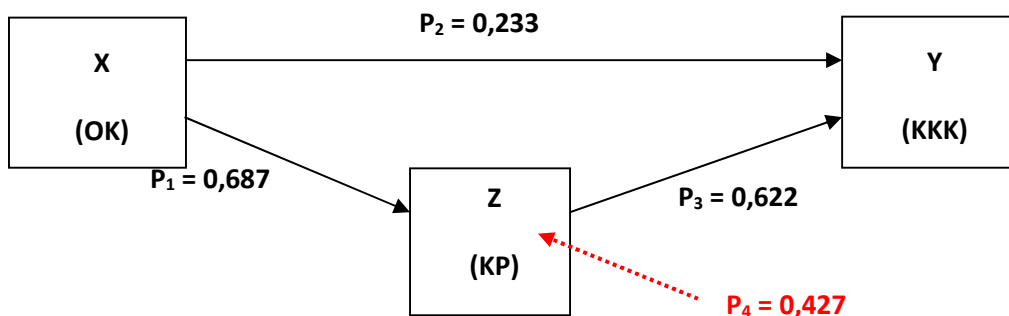
Uji Hipotesis 3: Komitmen peran berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa koefisien regresi komitmen peran ( $\beta = 0,622$ ) memiliki pengaruh positif terhadap variabel keseimbangan kerja-keluarga. Hasil analisis regresi pada tabel 4 memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu komitmen peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja keluarga ( $t = 0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis 3 diterima.

Uji Hipotesis 4: Komitmen peran merupakan variabel pemediasi pengaruh antara otonomi kerja dengan keseimbangan kerja keluarga. Untuk menguji hipotesis 4 yaitu menguji efek mediasi atau menguji pengaruh otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga yang dimediasi komitmen peran, maka dilakukan dengan membandingkan hasil koefisien *standardized* secara langsung dengan tidak langsung. Untuk melakukan pengujian tersebut menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan membandingkan pengaruh langsung otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen peran sebagai variabel mediasi. Pengujian terhadap hipotesis 4 dilakukan dengan tahapan langkah sebagai berikut:

Pertama, pengaruh langsung antara otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga sebesar 0,233. Kedua, pengaruh tidak langsung otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga melalui komitmen peran sebesar 0,427. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil pengujian di atas, dengan mendasarkan pada ketentuan dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, maka dinyatakan bahwa komitmen peran

sebagai variabel mediasi atau intervening yang mampu untuk menjelaskan pengaruh secara tidak langsung otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga, sehingga hipotesis 4 yang berbunyi: otonomi kerja berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja keluarga dengan dimediasi oleh komitmen peran dapat diterima.

Dari hasil analisis regresi di atas, sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dinyatakan dalam model grafis berikut.



Gambar 1. Hasil Analisis Diagram Jalur

## PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh antara otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga dengan komitmen peran sebagai variabel pemediasi. Dari hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja keluarga dengan dimediasi oleh komitmen peran. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 0,233 lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung sebesar 0,427. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang muncul terhadap keseimbangan kerja keluarga, selain dari variabel otonomi kerja juga didukung oleh variabel komitmen peran. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga, dapat diperhatikan pada seberapa besar otonomi pekerjaan yang dilakukan, dengan memperhatikan pula komitmen peran yang dilakukan. Semakin otonom suatu pekerjaan dan komitmen perannya hampir

dipastikan akan mempermudah dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga. Akan tetapi sebaliknya, jika semakin rendah otonomi dalam suatu pekerjaan dan semakin tidak komitmen terhadap perannya hampir dipastikan akan sulit dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Anwar (2010); Hill, et al (2004); dan Lyness & Kropf(2005). Pengaruh otonomi kerja secara langsung terhadap keseimbangan kerja keluarga dapat ditunjukkan dengan adanya kebebasan dan fleksibilitas untuk mengelola beban kerja, sehingga dapat mengatur diri untuk dapat berbagi dan mempertemukan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Ketika hal itu dapat terpenuhi maka individu mampu mencapai keseimbangan kerja keluarga. Dengan demikian dapat disebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara otonomi kerja dengan keseimbangan kerja keluarga. Model yang digunakan untuk menyusun tentang hal tersebut adalah model Anwar (2010); Hill, et al(2004); dan Lyness & Kropf, (2005).

Selanjutnya pengaruh tidak langsung otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja keluarga ditunjukkan oleh adanya dampak dari variabel lain yang dapat meningkatkan keseimbangan kerja keluarga, diantaranya komitmen peran. Adanya otonomi kerja akan membuat para ibu bekerja lebih berkomitmen terhadap perannya. Hal ini karena ibu bekerja dengan otonomi kerja yang tinggi cenderung mempunyai persepsi positif terhadap pemenuhan konstrak psikologi kerja keluarga, dan hal ini akan meningkatkan komitmen perannya. Ketika ada komitmen peran maka akan mudah mencapai keseimbangan kerja keluarga. Kondisi ini karena dengan adanya komitmen peran, para ibu bekerja betul-betul bertanggung jawab terhadap peran domestik dan peran publik, sehingga berusaha untuk lebih efektif dalam menjalankan perannya yang akhirnya bermuara kepada keseimbangan kerja keluarga.

Berkaitan dengan komitmen peran, menghabiskan waktu untuk pekerjaan menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaan, dan karena menghabiskan

waktu untuk anak-anak atau pasangan mengindikasikan adanya komitmen terhadap keluarga, dengan demikian akan sulit mendelegasikan tanggungjawab tersebut terhadap orang lain. (Emmons, et al., 1990). Kedua tugas tersebut sama pentingnya, sehingga perlu dipertimbangkan dalam rangka memahami keseimbangan kerja keluarga (Milkie & Peltofa, 1999). Lebih lanjut dikatakan oleh Milkie & Peltofa (1999), bahwa berkaitan dengan kepentingan kedua tugas tersebut, kualitas peran dan bagaimana pembagian peran tersebut akan berdampak terhadap keberhasilan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh otonomi kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga dengan komitmen peran sebagai variabel pemediasi dengan terbuktinya empat hipotesis, yaitu 1) otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen peran, 2) otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen peran, 3) komitmen peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja keluarga, dan 4) otonomi kerja berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja keluarga dengan dimediasi oleh komitmen peran.

Sehubungan dengan saran penelitian berikutnya, perlu memperhatikan beberapa kelemahan dalam melaksanakan penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Pengumpulan data tidak dilakukan peneliti sendiri, sehingga memungkinkan subyek tidak serius dalam mengisi skala dan ada beberapa skala yang tidak kembali.
- b. Karakteristik pekerjaan suami tidak terperinci, padahal jenis pekerjaan suami mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga pada istri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, M.H. (2004). Konflik kerja- keluarga dan kepuasan kerja akademisi wanita. *Ekobis*, 3 (1), 217-229.
- Ahmad, A. (2005). Work family conflict among dual earner couples : Comparisons by gender and profession. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 19, 1-12.
- Ahuja, M.K., Chudoba, K.M., Kacmar, C.J., McKnight, D.H., & George, J.F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*. 31 (1), 1-17.
- Anwar, H. (2010). Hubungan antara otonomi kerja, orientasi peran gender keluarga, keseimbangan kerja keluarga dengan kepuasan kerja dan kepuasan keluarga pada perempuan yang berperan ganda. (Thesis tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813–837.
- Azim, A.A.M., Ahmad, A., Omar, Z., and Silong, A.D. (2012). Work-Family Psychological Contract, Job Autonomy and Organizational Commitment. *American Journal of Applied Sciences*. 9 (5): 740-747.
- Bielby, D.D., (1992). Commitment to work and family. *Annual Review of Sociology*. 18, 281-302.
- Bielby, W.T. and Bielby, D.D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54 (5) 776-789.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 6, 747-769.
- Clark, S.C. (2001). Work culture and work family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.

- Craig, Lin & Sawrikar, P. (2008). Satisfaction with work family balance for parent of early adolescents compared to parents of younger children. *Journal of Family Study*, 14, 91-106.
- Ellwart, T & Konradt, U. (2011). Formative versus reflective measurement: An illustration using work-family balance. *The Journal of Psychology*, 2011, 145(5), 391-417.
- Emmons, C., Biemat, M., Tiedje, L. B., Lang, E. L., & Wortman, C. B. (1990). Stress, support, and coping among women professionals with preschool children. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between Work and Family* (pp. 61-93). New York: Plenum Press.
- Frone, M.R. (2003). Work Family Balance. In J.C. Quick, & L.E. Tetrick (Eds). *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). Washington, DC : American Psychological Association.
- Ghozali, I. (2008). *Model persamaan struktural. Konsep dan aplikasi dengan program AMOS 16.0*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberger, E, & O'Neil, R. (1993). Spouse, Parent, Worker : Role commitment and role-related experiences in construction of well being. *Developmental Psychology*. 29,, 181-197.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J.C., Allen, T.D. (2011). When family-supportive supervision matters : Relations between multiple sources of support and work family balance. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 266-275.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (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.
- Handayani, A. (2008). Pengaruh dukungan suami terhadap konflik peran ganda pada dosen-dosen wanita. *Psiko Wacana*. 7 (1), 1-9.

- Handayani, A., Maulia, D., Yulianti, P.D. (2012). Kinerja dosen berdasarkan konflik kerja- keluarga dan motivasi berprestasi. Dalam Suwarno Widodo, Nur Hidayat, Suyoto, Arisul U. (Eds.), *Prosiding Seminar Hasil-hasil Penelitian* (hal 111-116). Semarang:Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. IKIP PGRI Semarang.
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M.G., & Himam, F. (2015). Factors impacting work family balance of working mothers. *Anima, Indonesian Psychological Journal*,30 (4), 178-190.
- Helmle, J.R. (2010). Copreneur and communication : Work family balance in married couple' family businesses. *Dissertations. University of California.*
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M;Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work family life balance. *Family Relations*; 50 (1), 49-58.
- Jones, F, Burke, R.J. & Westman, M. (2006). *Work-life balance, A psychologicalperspective.* New York, NY: Psychology Press.
- Keene, J.R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance : Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Kinnunen, U.,& Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-162.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Kuruuzum, A., Cetin, E. I., & Irmak, S. (2009). Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in the Turkish hospitality industry. *Tourism Review*, 64(1), 4-16.
- Lambert, C.H., Kass, S.J., Piotrowski,C., Vodanovich, S. (2006). Impact factor on work family balance : Initial support for border theory. *Organization Development Journal*. 24 (3), 64-75.
- Lyness, K.S;Kropf, M.B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational. *Human Relations*; 58, 1; 33-60.

- Marks, S.R., & MacDermid, S.M. (1996). Multiple roles and the self : A theory of role balance. *Journal of Marriage & the Family*, 58, 417-432.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work and organization-based resources as moderator between work family conflict, well being and job attitude. *Work & Stress*, 20 (3), 210-233.
- Naz, S., Gul, S., & Haq, A. (2011). Relationship of work family conflict with job satisfaction and life satisfaction in high tech industrial employees. *International Journal of Academic Research*. 3(6), 476-480.
- Milkie, M.A; & Peltola, P. (1999). Playing All the Role : Gender and the work family balancing act. *Journal of Marriage and Family*; 61 (2), 476 – 490.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-569.
- Premeaux, S.F., Adkins, C.L., & Mossholder, K.W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*. 28 (6), 705-727.
- Rothbart, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamic of engagement in work family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655-684.
- Ruderman, M.N., Ohlott, J.P., Panser, K. & King, S.N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *The Academy of Management Journal*. 45 (2), 369-386.
- Saginak & Saginak. (2005). Balancing work and family: Equity, gender, and marital satisfaction. *The Family Journal*. 13, 162-166.  
DOI: 10.1177/1066480704273230.
- Saltztein, A.L.T., & Saltztein, W.H. (2001). Work family balance and job satisfaction. *Public Administration Review*, 61, 452-466.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 46.(2). 259-293.

- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 6, 1512-1523.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 491-503.