

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB SATISFACTION* PEREMPUAN MILENIAL

Omega Maria Qonitah

STIE Indonesia Banking School

[\(omegamaria@outlook.com\)](mailto:omegamaria@outlook.com)

Deni Wardani

STIE Indonesia Banking School

[\(deni@ibs.ac.id\)](mailto:deni@ibs.ac.id)

Abstact

Women have the potential to contribute more to the country's economy. Unfortunately, data shows that in Jakarta, labor force participation rate for women is only 45.77% or ranked to the 25th out of 34 province in Indonesia (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019). One of its reason is because there is an assumption from our society that women are fully responsible in the household, thus causing conflict in the role of women both in work and family's role. Therefore, this object of research fokus on millennial generation women that born in between 1980-2000, married, and currently working in Jakarta.

This research using SEM AMOS to see the effect of Family Supportive Supervisor Behavior, Work Family Enrichment, and Family Work Enrichment of 223 millennial generation women who have married and worked in Jakarta. This research was collected between 6 - 27 June 2020 using google form. In the process, the respondent data were eliminated to become a fit model into 201 respondents.

The result showed that FSSB had significant positive effect to the Job Satisfaction of millennial married women in Jakarta (0.449), WFE had significant positive effect to the Job Satisfaction of millennial married women in Jakarta (0.348) But, FWE had no effect to the Job Satisfaction of millennial married women in Jakarta (0,163, $p=0,313$).

Keywords: Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB), Work Family Enrichment (WFE), Family Work Enrichment (FWE), Job Satisfaction

Abstrak

Perempuan memiliki potensi untuk dapat lebih berkontribusi terhadap perekonomian negara. Sayangnya, data menunjukkan bahwa di Jakarta, TPAK perempuan masih kecil, yaitu hanya 45,77% atau berada di peringkat ke 25 dari 34 provinsi di Indonesia (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019). Fenomena TPAK perempuan yang sedikit ini, salah satunya karna masih ada anggapan dari masyarakat bahwa perempuan bertanggung jawab penuh dalam rumah tangga, sehingga menimbulkan konflik peran perempuan di dalam pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, penulis memfokuskan objek penelitian terhadap perempuan generasi milenial yang lahir di antara tahun 1980 - 2000, telah menikah, dan sedang berkerja di daerah Jakarta.

Penulis menggunakan SEM Amos untuk melihat pengaruh variabel Family Supportive Supervisor Behavior, Work Family Enrichment dan Family Work Enrichment terhadap Job Satisfaction 223 perempuan generasi milenial yang telah menikah dan bekerja di Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 6 - 27 Juni 2020 menggunakan google form. Dalam prosesnya, penulis telah mengeliminasi data untuk mendapatkan hasil model penelitian yang fit sehingga data menjadi 201 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa FSSB berpengaruh secara positif signifikan terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta (0,449), WFE berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta (0,348), namun FWE tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta (0,163, $p=0,313$).

Kata kunci: Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB), Work Family Enrichment (WFE), Family Work Enrichment (FWE), Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tujuh agenda dari narasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional IV (RPJMN IV Tahun 2020 - 2024) adalah peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Arah kebijakan strategis tersebut dilakukan agar dapat mewujudkan kesetaraan gender di berbagai pembangunan melalui peningkatan kualitas hidup dan peran perempuan mencakup peningkatan pemberdayaan perempuan dan peningkatan koordinasi dengan stakeholder terkait untuk memastikan perempuan mendapatkan akses dan manfaat serta berpartisipasi dan memiliki kontrol terhadap pembangunan (Kementerian PPN/Bappenas, 2019). Oleh karena peran tersebut, objek penulisan yang akan diteliti adalah perempuan.

Berdasarkan data dari Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2018, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Laki laki di Indonesia yang bekerja ada sekitar 82,69%, sementara total keseluruhan perempuan yang bekerja di Indonesia hanya 51,88% (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019). Di antara 51,88% pekerja perempuan di Indonesia, ibukota negara, DKI Jakarta berada di peringkat ke 25 dari 34 Provinsi yang ada di Indonesia dengan persentase 45,77%, dengan Bali merupakan provinsi dengan persentase tertinggi, atau sekitar 69,84%, disusul Papua dengan persentase 68,79% dan DI Yogyakarta dengan 62,28%. Sementara provinsi Jawa Barat adalah provinsi yang paling rendah atau sekitar 38,68%. (Badan Pusat Statistik, 2019). Melihat kurangnya TPAK perempuan ibukota negara, Jakarta inilah yang membuat penulis untuk mengkonsentrasikan penulisannya terhadap perempuan yang bekerja di Jakarta.

Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI), Mardani H. Maming menyatakan bahwa Indonesia saat ini tengah memasuki masa era bonus demografi, dimana usia produktif akan lebih besar dibanding usia tidak produktif. Populasi generasi milenial mencapai 50,36% dari jumlah penduduk usia produktif. Generasi milenial akan memegang kendali atas kesejahteraan masyarakat dan pembangunan ekonomi (Fauzi, 2019). Hal inilah yang memotivasi penulis untuk mengkonsentrasikan tulisannya pada perempuan generasi milenial yang bekerja di Jakarta.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, persentase pekerja perempuan di Jakarta masih sedikit, atau hanya sekitar 45,77% saja. Rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia disebabkan oleh kurangnya informasi, anggapan bahwa perempuan bertanggung jawab penuh dalam rumah tangga, diskriminasi gender dan biaya kebutuhan yang tinggi (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019). Menjalankan beberapa peran sekaligus atau adanya peran ganda tersebut dapat berpotensi menjadi masalah, karna setiap peran dalam diri seseorang, memiliki tuntutan yang harus dipenuhi, dan jika tidak dipenuhi maka akan memunculkan gangguan atau konflik yang biasa dikenal sebagai WFC (Work Family Conflict), yaitu sebuah konflik antar peran yang terjadi ketika harapan yang terkait dengan sebuah peran di pekerjaan terganggu oleh tuntutan pemenuhan peran dalam keluarga, atau sebaliknya (Johnson, 2014). Oleh karena itu, penulis mengkonsetrasikan tulisannya untuk perempuan milenial yang sudah menikah.

Oleh karenanya, diperlukan keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga bagi perempuan, khususnya generasi milenial perempuan yang telah menikah untuk dapat melepaskan diri dari kekhawatiran konflik peran ganda apabila ingin berpartisipasi dalam dunia kerja. Padahal, peran pekerjaan dan keluarga yang seimbang terjadi karna tercapainya 'kepuasan di semua aspek

kehidupan' dan hal tersebut membutuhkan waktu, tenaga dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bidang (Rusu, 2018). Salah satu kepuasan dalam aspek kehidupan yang dimaksud tersebut dapat juga diartikan sebagai kepuasan kerja atau Job Satisfaction. Oleh karenanya, penulis mengkonsentrasikan penulisannya untuk menganalisis faktor kepuasan kerja dari perempuan generasi milenial yang sudah menikah dan sedang bekerja di Jakarta

Dewasa ini, interaksi peran pekerjaan dan keluarga sudah tidak lagi dilihat sebagai konflik atau dari sudut pandang negatif. Work Family Enrichment (WFE) dan Family Work Enrichment (FWE) merupakan sebuah interaksi antara peran keluarga dan pekerjaan, dimana pengalaman dan partisipasi sebuah peran membantu meningkatkan kinerja peran lainnya. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang akan menunjukkan rasa harga diri yang tinggi sebagai pasangan atau orang tua, begitu pula dengan karyawan yang memiliki anak, mereka akan meningkatkan level kesabaran sebagai orangtua dan meningkatkan hubungan kerja dengan rekan dan bawahan (Greenhaus & Powell, 2006). Perilaku suportif dari atasan secara positif berpengaruh terhadap sikap kerja, seperti Job Satisfaction (Siu, et al., 2013). Oleh karenanya, Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB), yaitu dukungan perilaku dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya dalam organisasi (Hammer, Kossek, Yragul, Bodner, & Hanson, 2009) dapat berpengaruh terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan data diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah FSSB berpengaruh secara positif terhadap Job Satisfaction Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta?
2. Apakah WFE berpengaruh secara positif terhadap Job Satisfaction Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta?
3. Apakah FWE berpengaruh secara positif terhadap Job Satisfaction Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Melakukan analisis FSSB berpengaruh secara positif terhadap Job Satisfaction Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta
2. Melakukan analisis WFE berpengaruh secara positif terhadap Job Satisfaction Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta
3. Melakukan analisis FWE berpengaruh secara positif terhadap Job Satisfaction Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Generasi Milenial

Kelompok individu yang berada di lingkungan masyarakat saat ini adalah: (i) Baby Boomers, lahir diantara tahun 1946-1960, dengan tingkat kelahiran yang tinggi pada zamannya dan merupakan generasi idealis karna memegang teguh prinsip yang dianut terkait dengan tradisi turun-temurun; (ii) Generasi X, lahir diantara tahun 1960-1980, dan merupakan generasi yang cenderung mengambil risiko dan mengambil keputusan yang matang akibat pola asuh dari generasi

sebelumnya, serta disebut sebagai generasi transisi ke teknologi modern; (iii) Generasi Milenial, atau generasi Y yang lahir pada tahun 1980-2000; dan (iv) Generasi Z, yaitu generasi yang lahir dari tahun 2000-2020, dan merupakan generasi peralihan saat teknologi berkembang pesat. Umumnya, generasi ini berpikir serba instan. (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik, 2018).

Penyebutan generasi milenial diperkenalkan pertama kali oleh seorang ahli, William Strauss dan Neil dalam bukunya, *Millennial Rising: The Next Great Generation* (2000) yang ditulis pada tahun 1987. Istilah Generasi Milenial tersebut diciptakan bagi anak-anak yang lahir diantara tahun 1982 dan yang masuk ke masa taman kanak-kanak saat itu. Setelahnya, mulailah terdapat

pendapat banyak ahli mengenai sebutan generasi yang lahir di tahun tertentu sesuai dengan tabel dibawah berikut (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik, 2018):

Dari ketentuan tahun kelahiran oleh pendapat ahli yang telah disebutkan di atas, peneliti akan memakai data generasi penduduk Indonesia yang lahir pada tahun 1980 - 2000 atau pada usia 20-40 tahun (pada tahun 2020). Hal ini juga disesuaikan dengan pendapat salah satu ahli, bahwa segmentasi populasi generasi milenial lahir di antara tahun 1980 - 2000 (Stafford & Griffis, 2008).

2.1. Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB)

Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB) adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi (Hammer, Kossek, Yragul, Bodner, & Hanson, 2009). FSSB dapat dikaitkan dengan Job Satisfaction karyawan dan persepsi positif tentang kehidupan pekerjaan dan keluarga karyawan serta dapat membantu menurunkan tingkat turnover pada organisasi (Paludi, 2013).

FSSB dibagi ke dalam 4 dimensi, yaitu (Hammer, Kossek, Yragul, Bodner, & Hanson, 2009):

1. Emotional support merupakan dukungan emosional atasan untuk membuat bawahannya merasa nyaman mendiskusikan masalah terkait keluarganya, seperti mengungkapkan kekhawatiran bagaimana peran mereka di keluarga akan menunjukkan kepekaan dan menghargai terhadap tanggung jawab bukan pekerjaan. Misalnya, atasan yang menanyakan kabar anak bawahannya yang sakit.
2. Instrumental support merupakan sikap atasan terhadap bawahan untuk menyediakan sumber daya atau layanan sehari-hari yang membuat bawahan berhasil mengelola tuntutan peran keluarga dan perannya dalam bekerja. Misalnya, atasan back up pekerjaan pegawainya yang tidak dapat bekerja karena ada kerabat yang meninggal, atau tidak menghubungi karyawannya disaat bukan jam kerja.
3. Role Modelling, yaitu atasan yang memberikan contoh atau strategi dalam mengarahkan hasil kehidupan kerja yang positif, sehingga bawahannya dapat mengamati dan ikut mempelajarinya. Misalnya, atasan yang rajin olahraga lari setelah pulang kantor agar sehat.
4. Creative Work Family Management yaitu inisiatif atasan untuk membantu menangani kehidupan kerja karyawan seperti realokasi ulang atau penjadwalan ulang tugas pekerjaan bawahan, dan menanyakan saran untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Misalnya, atasan yang mengajak diskusi untuk brain storming timnya dan menanyakan kesulitan yang biasa dihadapi kepada pegawainya.

Berdasarkan dimensi di atas, maka pengukuran indikator pada variabel FSSB menurut (Hammer, Kossek, Yragul, Bodner, & Hanson, 2009) adalah sebagai berikut:

1. Emotional Support

- a) Atasan saya bersedia mendengarkan masalah saya dalam kehidupan pekerjaan dan bukan pekerjaan.
- b) Atasan saya mau meluangkan waktunya untuk mempelajari kebutuhan pribadi saya.
- c) Atasan saya membuat saya merasa nyaman berbicara tentang masalah di pekerjaan dan bukan pekerjaan.
- d) Atasan saya berkomunikasi secara efektif untuk menyelesaikan konflik antara pekerjaan dan bukan pekerjaan.

2. Instrumental Support

- a) Saya dapat bergantung pada atasan saya untuk membantu dalam fleksibilitas jadwal pekerjaan jika saya membutuhkan.
- b) Saya dapat mengandalkan atasan saya untuk memastikan tanggung jawab pekerjaan saya dapat ditangani ketika ada hal yang bukan terkait pekerjaan yang tidak dapat diantisipasi.
- c) Atasan saya bekerja secara efektif dengan pekerjanya untuk menyelesaikan konflik antara pekerjaan dan bukan pekerjaan.

3. Role Model

- a) Atasan saya adalah panutan yang baik dalam keseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan (work life balance).
- b) Atasan saya menunjukkan perilaku yang efektif untuk menghadapi keseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan.
- c) Atasan saya menunjukkan bagaimana seseorang bisa bersama-sama sukses di dalam dan di luar pekerjaan.

4. Creative Work Family Management

- a) Atasan saya berpikir bagaimana pekerjaan di departemen dapat diatur agar bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.
- b) Atasan saya meminta saran untuk membuat kemudahan bagi karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan bukan pekerjaan.
- c) Atasan saya kreatif dalam merelokasi tugas pekerjaan untuk membantu departemen saya bekerja lebih baik sebagai tim.
- d) Atasan saya mengelola departemen secara keseluruhan tim untuk memungkinkan kebutuhan semua orang dapat dipenuhi.

2.2. Work Family Enrichment (WFE)

Work Family Enrichment (WFE) dikonseptualisasikan sebagai penggambaran bagaimana peran individu dalam keluarga mendapatkan manfaatnya dari peran dalam pekerjaan (Greenhaus & Powell, 2006). WFE secara positif berkaitan dengan Job Satisfaction dan Life Satisfaction serta berhubungan secara negatif terhadap stress individu. Energi dalam WFE ini dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap Life Satisfaction dan Job Satisfaction sehingga menunjukkan bahwa seseorang akan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan energi tambahan untuk performanya di rumah, sehingga seseorang akan lebih puas dengan perannya dalam pekerjaan dan peran bukan pekerjaannya. Para ahli psikologi memprediksi bahwa WFE membuat kinerja pekerjaan lebih baik dan perilaku pencarian kerja yang lebih rendah, sehingga

menunjukkan bahwa mereka akan melakukan pekerjaan yang baik di pekerjaannya dan kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain menjadi kecil (Mills, 2015).

WFE dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu (Greenhaus & Powell, 2006):

1. Development, yaitu pengembangan yang terjadi ketika keterlibatan dalam pekerjaan mengarah kepada akuisisi atau penyempurnaan pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.
2. Affect, yaitu pengaruh yang terjadi ketika keterlibatan dalam pekerjaan menghasilkan emosi positif yang dapat membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.
3. Capital, yaitu keterlibatan dalam promosi pekerjaan psikososial seperti kepercayaan diri yang membantu peran individu untuk menjadi anggota keluarga yang baik.

Berdasarkan dimensi diatas, indikator yang ada dalam pengukuran WFE (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2004) adalah sebagai berikut:

1. Development
 - a) Keterlibatan peran saya di pekerjaan membuat saya memahami sudut pandang yang berbeda dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik.
 - b) Keterlibatan peran saya di pekerjaan membuat saya mendapatkan pengetahuan dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik.
 - c) Keterlibatan peran saya di pekerjaan membuat saya memperoleh keterampilan dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik.
2. Affect
 - a) Keterlibatan peran saya di pekerjaan menempatkan saya dalam suasana hati yang baik dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik.
 - b) Keterlibatan peran saya di pekerjaan membuat saya merasa bahagia dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik.
 - c) Keterlibatan peran saya di pekerjaan membuat saya ceria dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik.
3. Capital
 - a) Keterlibatan peran saya di pekerjaan membuat saya merasa 'berarti' secara personal dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik.
 - b) Keterlibatan peran saya di pekerjaan membuat saya merasa bangga berhasil melakukan sesuatu hal dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik.
 - c) Keterlibatan peran saya di pekerjaan memberi saya peluang untuk sukses dan ini membantu peran saya di keluarga menjadi lebih baik

2.3. Family Work Enrichment (FWE)

Kebalikan dari WFE, Family Work Enrichment (FWE) adalah penggambaran bagaimana peran individu dalam pekerjaan mendapatkan manfaatnya dari peran keluarga (Greenhaus & Powell, 2006). Dukungan dari pasangan juga turut membantu individu dalam menyeimbangkan tanggungjawab di keluarga dan pekerjaan, dengan memberikan pengertian atau nasihat ketika menghadapi masalah di pekerjaan (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Pengaruh positif yang luas dari peran seseorang di keluarga dapat meningkatkan perannya di tempat kerja. Akibatnya, pengaruh tersebut dapat memperkaya kehidupannya dalam berkeluarga, serta memberikan umpan balik dalam meningkatkan kepuasan atau Satisfaction dan hasil lainnya yang terkait peran seseorang (Bakker, 2013).

Dimensi FWE dibagi menjadi 3, yaitu (Greenhaus & Powell, 2006):

1. Development, yaitu pengembangan yang terjadi ketika keterlibatan dalam keluarga mengarah kepada akuisisi atau penyempurnaan keterampilan, pengetahuan atau perilaku untuk membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik.
2. Affect, yaitu pengaruh yang terjadi ketika keterlibatan dalam keluarga menghasilkan keadaan emosi yang positif untuk membantu menjadi pekerja yang lebih baik.
3. Efficiency, yaitu keterlibatan keluarga yang memberikan rasa fokus atau urgensi yang membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik.

Berdasarkan dimensi tersebut, indikator yang ada dalam pengukuran FWE (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2004) adalah sebagai berikut:

1. Development
 - a) Keterlibatan peran saya di keluarga membuat saya mendapatkan pengetahuan dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.
 - b) Keterlibatan peran saya di keluarga membuat saya memperoleh keterampilan dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.
 - c) Keterlibatan peran saya di keluarga membuat saya memperluas pengetahuan tentang hal baru dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.
2. Affect
 - a) Keterlibatan peran saya di keluarga menempatkan saya dalam suasana hati yang baik dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.
 - b) Keterlibatan peran saya di keluarga membuat saya merasa bahagia dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.
 - c) Keterlibatan peran saya di keluarga membuat saya ceria dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.
3. Efficiency
 - a) Keterlibatan peran saya di keluarga membuat saya tidak membuang waktu saat bekerja dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.
 - b) Keterlibatan peran saya di keluarga mendorong saya untuk bekerja lebih produktif dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.
 - c) Keterlibatan peran saya di keluarga membuat saya lebih berkonsentrasi saat bekerja dan ini membantu peran saya di pekerjaan menjadi lebih baik.

2.4. Job Satisfaction (JS)

Job Satisfaction adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2003). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. (Indrasari, 2017)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Robbins, 2003):

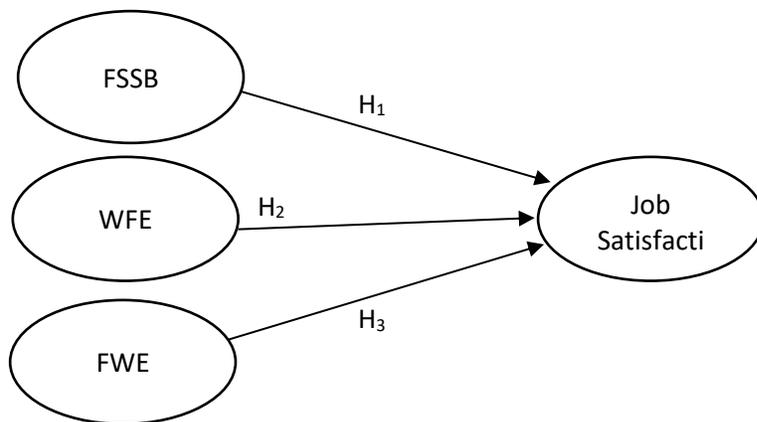
1. Mentally Challenging Work, menggambarkan pegawai yang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuan dalam

menyelesaikan pekerjaan secara bebas dan adanya tanggapan dari atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan.

2. Equitable Rewards, dimana pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam system pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai harapan serta sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan, kemampuan pegawai dan standar yang berlaku.
3. Supportive Working Conditions, dimana pegawai akan selalu memperhatikan fasilitas lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman, menyenangkan dan tidak berbahaya bagi keselamatan jiwa.
4. Supportive Colleagues, dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk penghargaan fisik atau uang, namun pemenuhan kebutuhan interaksi sosial dari dukungan rekan kerja yang positif dan perilaku pimpinan.

2.5. Model Penelitian

Model penelitian ini disusun berdasarkan penelitian ini merupakan model modifikasi dari model yang dikembangkan oleh (Johnson, 2014) yang digabungkan dengan model yang dikembangkan oleh (Carlson, Thompson, Hunter, & Whitten, 2014). Model yang dimodifikasi ini diterapkan untuk menguji apakah ada hubungan antara Job Satisfaction dengan dukungan dari atasan (supervisor support), dukungan keluarga (family) dan pekerjaan (work), maka model penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh FSSB, WFE dan FWE terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta. Model penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Diolah dari (Johnson, 2014) dan (Carlson, Thompson, Hunter, & Whitten, 2014)

Gambar 2.1. Model Penelitian

2.6. Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis dilakukan untuk menentukan prediksi atau dugaan awal dari perkiraan hasil yang berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan.

2.6.1. Pengaruh FSSB terhadap Job Satisfaction

Sebagai bentuk kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan usaha kerja dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional, karyawan mengembangkan kepercayaan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraannya, karena supervisor atau atasan adalah agen organisasi, maka penerimaan

karyawan atas perlakuan baik dari supervisor tersebut memiliki kontribusi terhadap pekerjaannya (Permatasari, Nimran, & Afrianty, 2020). Secara empirik, dukungan dari atasan kepada bawahan yang telah berkeluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karna semakin baik dukungan yang diberikan supervisor terhadap karyawan, maka karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaannya (Delfia, 2019).

Dari penelitian sebelumnya, yaitu Peranan FSSB Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui FWB dan WLB oleh Martha Delfia (2019) pada 108 perempuan karier yang berkeluarga dan melakukan commuter di DKI Jakarta; Pengaruh FSSB terhadap Kepuasan Kerja melalui Work Life Balance dan Employee Engagement oleh Jundah Ayu Permatasari, Umar Nimran, Tri Wulida Afrianty (2020) pada 101 perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang; dan The Effects of FSSB on Work and Health Related Outcomes oleh Dorothy Abigail Blaine Johnson (2014) pada 280 anggota fakultas di Southeastern United States, dua dari tiga penelitian tersebut membuktikan bahwa FSSB berpengaruh secara positif terhadap Job Satisfaction, oleh karena itu, maka hipotesis yang akan digunakan adalah:

H₁: FSSB tidak memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction

2.6.2. Pengaruh WFE terhadap Job Satisfaction

Dukungan dari keluarga sangat penting dalam memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih keras pada pekerjaannya (Siu, et al., 2013). Menurut Greenhaus & Powell (2006), karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang akan menunjukkan rasa harga diri yang tinggi sebagai pasangan atau orang tua. Performa peran ganda seseorang tersebut dapat memberikan keuntungan, karna mereka mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan mereka di lingkungan yang stressful, dan justru akan memberikan mereka kepuasan apabila pekerjaannya selesai dilakukan. (Martinez-Sanchez, Perez-Perez, Vela-Jimenez, & Abella-Garces, 2018)

Didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu Role of WFE Improving Job Satisfaction oleh Fung, Ahmad dan Omar (2014) pada 280 guru di Kuala Lumpur, Malaysia; WFE and Satisfaction: Mediating Processes and Relative Impact of Originating and Receiving Domains oleh Carlson, Thompson, Hunter dan Whitten (2014) pada 310 partisipan dengan media survey zoomerang di Texas; dan Work Family Interface and Job Performance: Job Satisfaction as Mediator oleh Gabini dan Salessi (2019) pada 383 pekerja di Kota Rosario, WFE memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang akan digunakan penulis adalah:

H₂: WFE tidak memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction

2.6.3. Pengaruh FWE terhadap Job Satisfaction

Dari penelitian sebelumnya, yaitu WFE and Satisfaction: Mediating Processes and Relative Impact of Originating and Receiving Domains oleh Carlson, Thompson, Hunter dan Whitten (2014) pada 310 partisipan dengan media survey data zoomerang dan An Integrative Model of Work/Family Interface for Chinese Employees oleh Lu dan Chang (2013) pada 499 partisipan yang bekerja di organisasi industry di Taiwan mengungkapkan bahwa FWE memiliki pengaruh terhadap Job Satisfaction. Namun, dalam penelitian Job Satisfaction and Work Family Policies through Work Family Enrichment oleh Martinez-Sanchez, Perez-Perez, Vela-Jimenez dan Abella-Garces (2018) pada 322 partisipan di firma Spanyol, mengungkapkan hasil bahwa FWE dan Job Satisfaction tidak memiliki pengaruh.

Karyawan yang mengalami pengaruh positif dalam pekerjaan akan mentransfer suasana hati yang baik juga pada keluarganya (Siu, et al., 2013). Menurut Greenhaus & Powell (2006), seorang karyawan yang memiliki anak, akan meningkatkan level kesabarannya sebagai orangtua dan meningkatkan hubungan kerja dengan rekan dan bawahan, hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap respon afektif atau emosional karyawan untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, maka analisis yang akan digunakan oleh penulis adalah:

H₃: FWE tidak memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction

3. METODE PENELITIAN

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, perempuan memiliki potensi untuk dapat lebih berkontribusi terhadap perekonomian negara. Sayangnya, data menunjukkan bahwa di ibukota negara sendiri, TPAK perempuan masih kecil, yaitu hanya 45,77% atau berada di peringkat ke 25 dari 34 provinsi di Indonesia (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019). Padahal, saat ini Indonesia sedang mengalami era bonus demografi dimana tercatat bahwa usia produktif lebih besar dibanding usia non produktifnya, dan populasi generasi milenial saat ini sudah mencapai 50,36% dari jumlah penduduk usia produktif (Fauzi, 2019). Fenomena TPAK perempuan yang sedikit ini, salah satunya karna masih ada anggapan dari masyarakat bahwa perempuan bertanggung jawab penuh dalam rumah tangga, sehingga menimbulkan konflik peran perempuan di dalam pekerjaan dan keluarga (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019). Oleh karena itu, objek penelitian ini akan memusatkan perhatiannya pada perempuan generasi milenial yang lahir di antara tahun 1980 - 2000, telah menikah, dan sedang berkerja di daerah Jakarta

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dimana penelitian dirancang untuk membantu keputusan dalam menentukan, mengevaluasi serta memilih alternatif terbaik dalam memecahkan masalah. Penelitian ini akan dilakukan dalam satu periode, atau cross sectional design yang merupakan salah satu jenis rancangan untuk mengumpulkan informasi mengenai sampel tertentu dan elemen populasinya hanya satu kali (Malhotra, 2010). Penulis akan menggambarkan fakta permasalahan dengan interpretasi rasional yang seimbang, serta menerangkan hubungan dan peran lingkungan terhadap perempuan milenial yang sudah menikah dan bekerja di Jakarta.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

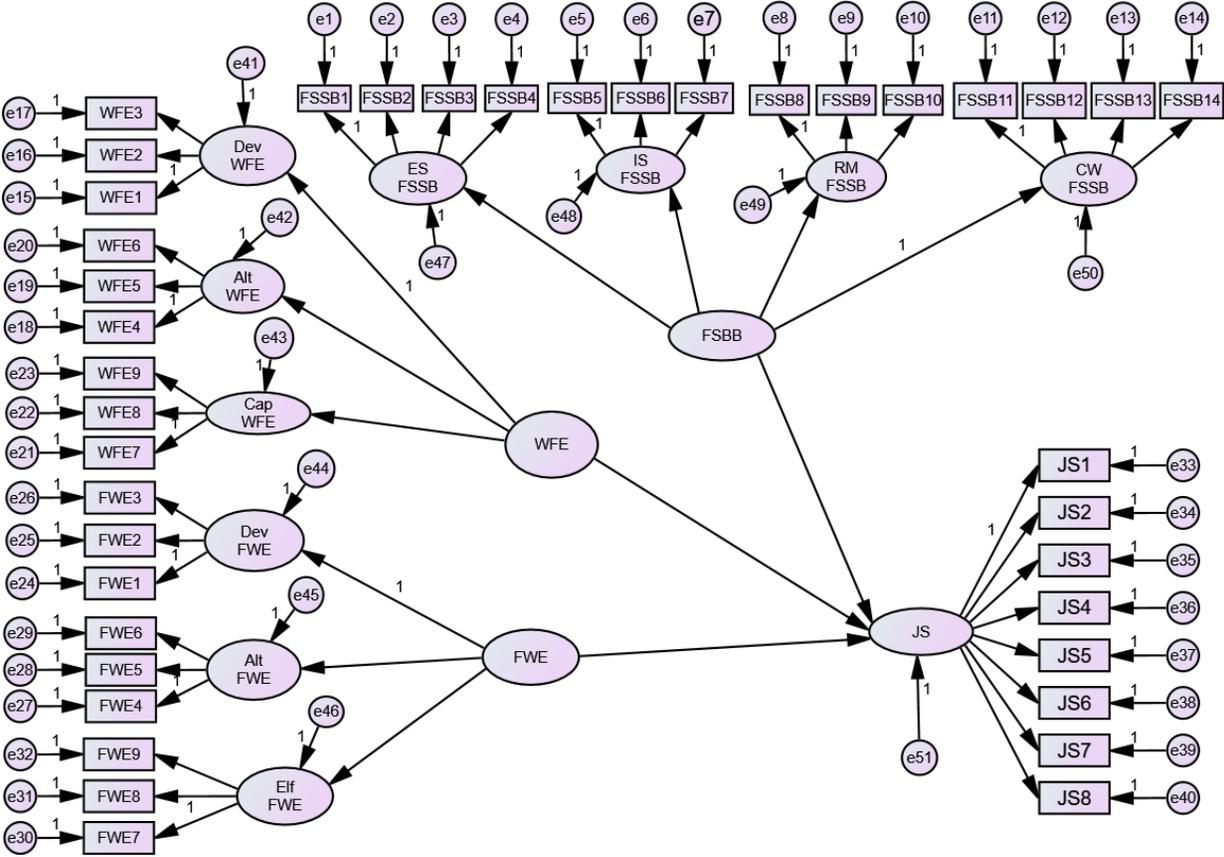
- a) Data primer, yaitu teknik pengumpulan data dengan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan dengan memperoleh langsung data analisis dari survei kuesioner dengan lembaran isian secara online pada media sosial dan menggunakan skala likert dengan interval 1-6 menggunakan google form yang disebar melalui social media dalam rentang waktu 6 - 27 Juni 2020.
- b) Data sekunder, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan memahami, mempelajari dan membaca media bersumber dari buku, literatur atau dokumen perusahaan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, penulis mengambil data sekunder yang didapat dari buku dan jurnal yang berkaitan dengan FSSB, WFE, FWE dan Job Satisfaction.

Setidaknya jumlah sampel harus memiliki sedikitnya lima kali jumlah variabel yang akan di analisis dan atau dengan rasio 10:1 (Hair Jr., Black, Babin, & Anderson, 2014), atau dengan kata lain pedoman ukuran sampel yang digunakan tergantung dari jumlah indikator dikali 5 sampai dengan 10. Penelitian ini terdiri dari 1 variabel dependen dan 3 variabel independen, 10 dimensi dengan total 40 indikator, sehingga jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini adalah 40 x 5 atau minimal sebanyak 200 partisipan.

Penelitian ini akan menggunakan alat bantu software SEM (Structural Equation Modeling) dengan aplikasi IBM SPSS Amos 26 Graphics, untuk menganalisis pengaruh antara FSSB, WFE dan FWE terhadap Job Satisfaction perempuan milenial yang sudah menikah dan sedang bekerja di Jakarta. Dalam pengolahannya, penulis menggunakan kuesioner atau lembaran isian yang terdiri dari dua bagian, dimana bagian pertama akan berisi mengenai identitas dan pertanyaan filter responden berupa jenis kelamin, status, pekerjaan, wilayah bekerja, tahun kelahiran, masa bekerja, usia pernikahan, jumlah anak, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan dan tingkat pengeluaran selama sebulan dari pendapatan.

Pada bagian kedua, akan dibagi menjadi empat, sesuai dengan variabelnya masing-masing, dengan total pertanyaan 40 buah. Setiap jawaban nantinya akan diukur dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi partisipan terhadap suatu pernyataan

Dalam mengolah model SEM, variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel eksogen (independen) dan endogen (dependen). Variabel FSSB, WFE dan FWE merupakan variabel eksogen, sementara Job Satisfaction berperan sebagai variabel endogen (Wijanto, 2008). Model penelitian yang akan diteliti akan digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Diolah (2020)

Gambar 2.1. Model SEM

4. HASIL ANALISIS

Pada bagian ini akan dibahas mengenai analisis hasil pengolahan data yang didapat dari responden yang telah ditentukan kategorinya sesuai dengan metodologi pada bagian bab tiga yaitu untuk responden yang masih usia muda.

4.1 Profil Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan data dari Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2018, total keseluruhan perempuan yang bekerja di Indonesia hanya 51,88% dimana diantaranya, DKI Jakarta berada di peringkat ke 25 dari 34 Provinsi yang ada di Indonesia dengan persentase 45,77%. (Badan Pusat Statistik, 2019). Melihat kurangnya TPAK perempuan ibukota negara, Jakarta inilah yang membuat penulis untuk mengkonsentrasikan penulisannya terhadap perempuan yang bekerja di Jakarta. Jangka waktu pengumpulan data yang dilakukan adalah sejak tanggal 6 - 27 Juni 2020, dengan pra pengujian terhadap 30 orang responden pertama pada tanggal 5 - 6 Juni 2020 untuk mengetahui validitas dan reabilitas setiap pertanyaan indikator yang diajukan menggunakan SPSS Statistic 22.

Kuesioner yang disebar terbagi menjadi 4 bagian dan terdiri dari 40 pertanyaan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction dari FSSB, WFE dan FWE pada perempuan generasi milenial yang lahir pada tahun 1980 - 2000, sudah menikah dan bekerja di Jakarta, dengan total data yang berhasil dikumpulkan menggunakan google form adalah sebanyak 223 responden, melebihi target minimal sampel sebanyak 200 partisipan. Namun dalam prosesnya, peneliti telah mengeliminasi sebanyak 14 data untuk mendapatkan hasil model penelitian yang lebih baik, sehingga ada 201 responden yang diteliti.

4.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas yang baik adalah yang memiliki Standardized Loading Factor $\geq 0,5$ dan reliabilitas Average Variance Extended dan Construct Reliability dengan batasan masing masing $\geq 0,7$. Berdasarkan hasil oleh penelitian data model fit, keempat variabel dinyatakan memenuhi syarat karna semua nilai pada Standardized Loading Factor adalah $\geq 0,5$ sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan valid. Data juga menunjukkan bahwa Average Variance Extended memenuhi kriteria $\geq 0,5$; dan memiliki Construct Reliability yang memenuhi syarat karna memiliki batasan masing masing $\geq 0,7$ sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal indikator atau item pernyataan sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator atau item pernyataan itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum (Ghozali, 2008). Terdapat dua cara yang dapat digunakan yaitu: Composite (Construct) Reliability dan Variance Extracted, cut of value dari Composite (Construct) reliability adalah minimal 0,7 dan cut of value dari variance extracted adalah minimal 0,5.

Dari hasil perhitungan didapat nilai composite (construct) reliability untuk masing-masing konstruk adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SLF (\geq 0,5)	KRITERIA	AVE (\geq 0,5)	CR (\geq 0,7)	KRITERIA
FSSB	<i>Role Modelling</i>	FSSB8	0,940	Valid	0,789	0,937	Reliabel
		FSSB9	0,943	Valid			
	<i>Creative Work Family Management</i>	FSSB13	0,894	Valid			
		FSSB14	0,918	Valid			
WFE	<i>Affect</i>	WFE4	0,850	Valid	0,851	0,958	Reliabel
		WFE5	0,992	Valid			
	<i>Capital</i>	WFE7	0,963	Valid			
		WFE8	0,896	Valid			
FWE	<i>Development</i>	FWE1	0,945	Valid	0,867	0,963	Reliabel
		FWE2	0,960	Valid			
	<i>Efficiency</i>	FWE7	0,878	Valid			
		FWE8	0,928	Valid			
<i>Job Satisfaction</i>	JS4	0,747	Valid	0,626	0,764	Reliabel	
	JS8	0,822	Valid				

Sumber: Hasil pengolahan data IBM SPSS Amos 22 (2020)

Berdasarkan hasil oleh penelitian data model fit, keempat variabel dinyatakan memenuhi syarat karena semua nilai pada Standardized Loading Factor adalah $\geq 0,5$ sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan valid. Data juga menunjukkan bahwa Average Variance Extended memenuhi kriteria $\geq 0,5$; dan memiliki Construct Reliability yang memenuhi syarat karena memiliki batasan masing masing $\geq 0,7$ sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3 Pengujian variabel dan Analisa Hipotesis

Identifikasi pada penelitian ini dapat digambarkan seperti tabel berikut ini:

Computation Degree of Freedom

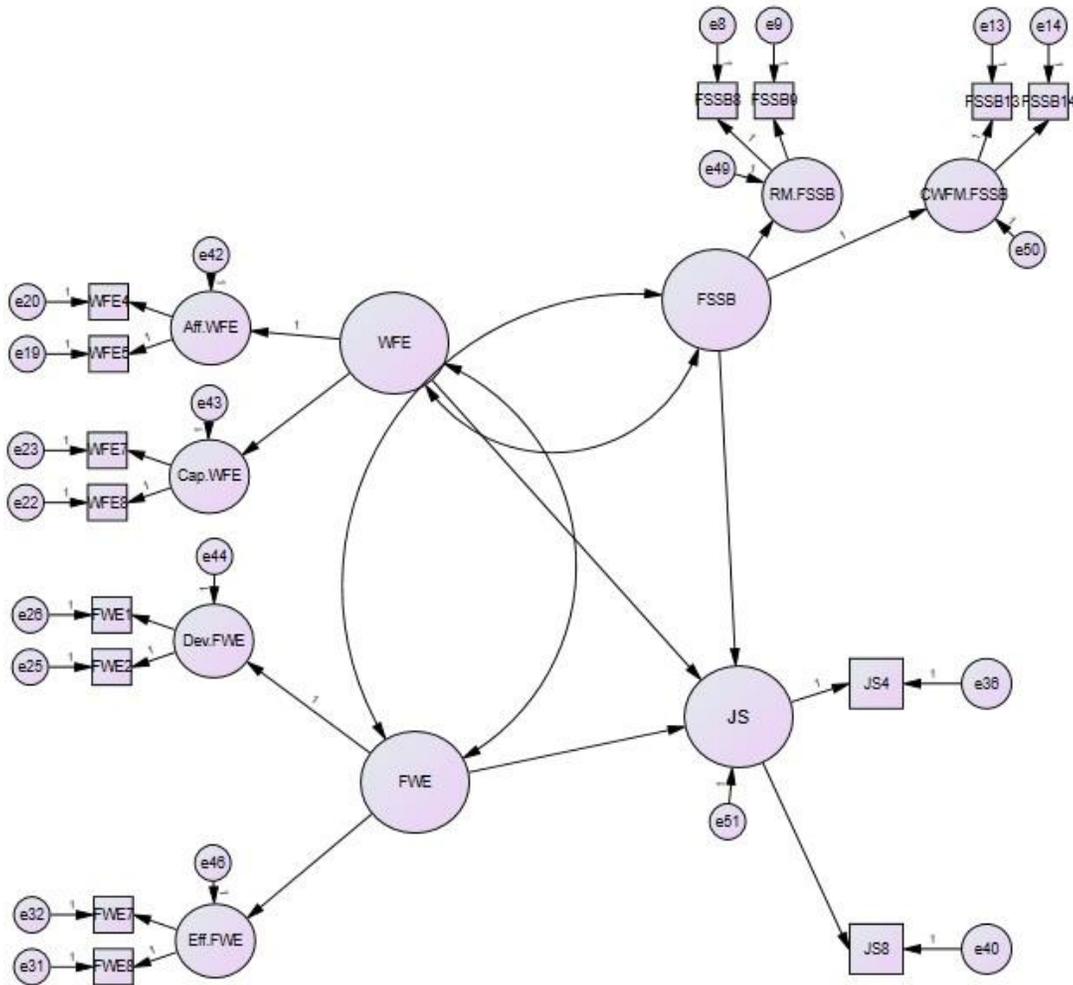
<i>Number of distinct sample moments</i>	105
<i>Number of distinct parameters to be estimated</i>	40
<i>Degrees of Freedom (105 - 40)</i>	65

Sumber: Hasil pengolahan data IBM SPSS Amos 22 (2020)

Dari data tabel diatas, menunjukkan bahwa data memiliki nilai Degree of Freedom sebesar 65 dan masuk pada kategori over-identified karena $df > 0$. Oleh karena itu, analisis data SEM ini dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing variabel, langkah selanjutnya mengolah data dengan instrumen yang sudah memenuhi pengujian validitas dan reabilitas pada model penelitian ini menggunakan bantuan tools program Amos. Setelah

melakukan proses pengujian pada model penelitian dengan instrumen dan dimensi yang dapat mewakili hasil pengujian validitas dan reabilitas, dilakukan pengujian model penelitian dengan proses eliminasi pada instrumen yang memenuhi syarat fit minimal untuk mencapai nilai yang fit. Hasil model yang telah memenuhi persyaratan fit dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:



Sumber: Hasil pengolahan data IBM SPSS Amos 22 (2020)

Gambar 4.2. Modifikasi Model SEM

Dari Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat hasil modifikasi model *full* melalui pendekatan korelasi antar variabel eksogen dan pengaruh dari variabel eksogen yaitu variabel PSSB, WFE dan FWE terhadap Job Satisfaction seperti terlihat pada Gambar 4.2 di atas yang pada akhirnya dapat memperbaiki model penelitian dengan pemenuhan kriteria SEM yang *fit*, seperti disajikan pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6 Evaluasi Kriteria *Goodness of fit Index*

GOF	CUT OF VALUE	HASIL ANALISIS	EVALUASI MODEL
P	$\geq 0,05$ (<i>Good Fit</i>)	0,053	<i>Good Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 5,0$ (<i>Good Fit</i>)	1,298	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$ (<i>Good Fit</i>) $0,80 \leq CFI < 0,90$ (<i>Marginal Fit</i>) $< 0,80$ (<i>Poor Fit</i>)	0,993	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$ (<i>Close Fit</i>) $0,08 - 0,10$ (<i>Good Fit</i>) $> 0,10$ (<i>Poor Fit</i>)	0,039	<i>Close Fit</i>

Sumber: Hasil pengolahan data IBM SPSS Amos 22 (2020)

Berdasarkan tabel diatas, hasil indikator model fit pada goodness of fit indices menunjukkan model Good Fit karna hasil probabilitas analisis model lebih dari 0,05 yaitu 0,053, CMIN/DF menunjukkan Good Fit karna hasil analisisnya kurang dari 5,0 yaitu 1,298, hasil indikator CFI menunjukkan Good Fit karna hasil analisisnya lebih dari 0,90 atau sebesar 0,993, sementara indikator RMSEA menunjukkan hasil Close Fit karna hasil analisisnya kurang dari 0,08 atau sebesar 0,039.

Model keseluruhan memiliki variabel hubungan sebab akibat antara variabel endogen dan eksogen dari hubungan nilai p. Jika hasil nilai estimasi menunjukkan angka positif dan nilai $p < 0,05$, maka hipotesis tersebut terbukti signifikan dan didukung oleh data, namun apabila nilai estimasi menunjukkan hasil negative dan nilai $p > 0,05$, maka hipotesis tersebut terbukti tidak signifikan dan tidak didukung oleh data. Berikut adalah hasil analisis data dari model keseluruhan:

Tabel 4.8. *Regression Weinght* untuk Hipotesis

HIPOTESIS	ESTIMASI	CR	p	KESIMPULAN
FSSB → JS	0,449	5,747	***	H1 didukung oleh data
WFE → JS	0,348	2,314	0,021	H2 didukung oleh data
FWE → JS	0,164	1,008	0,313	H3 tidak didukung oleh data

Sumber: Hasil pengolahan data IBM SPSS Amos 22 (2020)

Berdasarkan tabel diatas, kesimpulan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. FSSB memiliki pengaruh yang positif terhadap JS dengan nilai estimasi 0,449, nilai critical ratio 5,747, dan nilai p *** atau memenuhi standard $p < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa FSSB berpengaruh secara positif signifikan terhadap JS dan didukung oleh data atau hipotesa (H1) diterima.
2. WFE memiliki pengaruh positif terhadap JS dengan nilai estimasi 0,348, nilai critical ratio 2,314 dan nilai p 0,021 atau memenuhi standard $p < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa WFE berpengaruh secara positif signifikan terhadap JS dan didukung oleh data atau hipotesa (H2) diterima.
3. FWE tidak memiliki pengaruh terhadap JS dengan nilai estimasi 0,163, nilai critical ratio 1,008 dan nilai p 0,313 atau dimana nilai tersebut melebihi nilai standard $p < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa FWE tidak didukung oleh data dan dengan demikian hipotesa (H3) ditolak.

Hasil Pengujian Dimensi dapat dilihat seperti berikut ini:

- a) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Creative Work Family Management atau yang merupakan inisiatif atasan untuk membantu menangani kehidupan kerja karyawan mewakili variabel FSSB sebesar 0,876; dan Role Modelling, atau perilaku contoh dari atasan mewakili variabel FSSB sebesar 0,896. Sementara itu, Instrumental Support yang merupakan sikat atasan terhadap bawahan dan Emotional Support atau dukungan emosional atasan dieliminasi agar data memiliki model yang fit.
- b) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Affect yang melibatkan emosi mewakili variabel WFE sebesar 0,846 dan Capital, atau keterlibatan psikososial atau kepercayaan diri mewakili variabel WFE sebesar 0,987. Sementara itu, Development atau keterlibatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku dieliminasi agar data memiliki model yang fit.
- c) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Development atau keterlibatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku mewakili variabel FWE sebesar 0,870; dan Efficiency, atau keterlibatan terhadap fokus dan urgensi mewakili variabel FWE sebesar 0,929. Sementara itu, Affect yang melibatkan emosi dieliminasi agar data memiliki model yang fit.

Untuk pembahasan hipotesis pada penelitian ini seperti berikut ini:

1. Pengaruh FSSB terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap perempuan milenial yang sudah menikah dan sedang bekerja di Jakarta, terdapat pengaruh positif dari FSSB terhadap JS dengan nilai estimasi sebesar 0,449 dan nilai p^{***} atau memenuhi standard $p < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Jundah Ayu Permatasari, Umar Nimran, dan Tri Wulida Afrianty (2020) terhadap 101 perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar, Malang bahwa FSSB memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap JS (0,394, $p < .000$) dan mendukung pendapat bahwa dukungan dari atasan kepada bawahan yang telah berkeluarga berpengaruh secara positif dan terhadap kepuasan kerja karyawan, karna semakin baik dukungan yang diberikan atasan terhadap bawahan, maka bawahan akan semakin puas terhadap pekerjaannya (Delfia, 2019).

2. Pengaruh WFE terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap perempuan milenial yang sudah menikah dan sedang bekerja di Jakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari WFE terhadap JS dengan nilai estimasi sebesar 0,348 dan nilai $p < 0,05$ atau memenuhi standard $p < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Gabini dan Salessi (2019) terhadap 383 pekerja di Kota Rosario bahwa WFE memberikan pengaruh yang positif terhadap JS (0,61, $p < .000$) dan mendukung pendapat bahwa dukungan dari keluarga sangat penting dalam memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih keras pada pekerjaannya (Siu, et al., 2013).

3. Pengaruh FWE terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap perempuan milenial yang sudah menikah dan sedang bekerja di Jakarta, tidak ada pengaruh FWE terhadap JS dengan nilai estimasi sebesar 0,163 dan nilai $p > 0,313$ atau tidak memenuhi standard $p < 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. Sementara hasil penelitian sebelumnya oleh Martinez-Sanchez, Perez-Perez, Vela-Jimenez dan Abella-Garoes (2018) terhadap 322 partisipan di firma Spanyol menyatakan bahwa FWE berpengaruh negatif terhadap JS (-0,034). Hal ini berarti tidak sesuai dengan pendapat bahwa FWE memiliki pengaruh terhadap JS, yaitu seorang karyawan yang berkeluarga, akan meningkatkan level kesabarannya sebagai orang tua atau pasangan dan meningkatkan hubungan kerja dengan rekan dan bawahan, serta memiliki pengaruh

terhadap respon afektif atau emosional karyawan untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya (Greenhaus & Powell, 2006).

Melalui data tersebut, diketahui bahwa FWE merupakan satu satunya variabel yang diteliti oleh penulis yang menunjukkan bahwa FWE tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta. FWE merupakan penggambaran mengenai peran individu dalam pekerjaan mendapatkan manfaatnya dari perannya di keluarga. Data menunjukkan bahwa 57% responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, dan hanya 10% responden yang telah menikah di usia lebih dari 7 tahun serta 83% diantaranya baru memiliki 0-1 anak. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan perempuan milenial di Jakarta yang mengisi survey sudah mewujudkan rasa kepuasan dalam bekerja sebelum menikah, sehingga peran keluarga seperti pasangan atau anak tidak terlalu berpengaruh terhadap Job Satisfaction.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut adalah implikasi manajerial bagi perempuan milenial yang sudah menikah dan bekerja di Jakarta:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FSSB berpengaruh secara positif terhadap JS dengan nilai estimasi sebesar 0,449, sesuai dengan indikator rata rata pernyataan FSSB berikut dengan mean indikator 4,04 dan 4 pernyataan digunakan untuk mewakili pengaruh FSSB terhadap Job Satisfaction, dimana rata rata atasan perempuan milenial yang sudah menikah dan bekerja di Jakarta adalah panutan yang baik dan dapat menunjukkan perilaku yang efektif untuk keseimbangan work life balance serta kreatif dalam merelokasi tugas pekerjaan dan mengelola departemen secara keseluruhan tim.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFE berpengaruh secara positif terhadap JS dengan nilai estimasi sebesar 0,348, sesuai dengan indikator rata rata pernyataan WFE berikut dengan mean indikator 4,64 dan 4 pernyataan digunakan untuk mewakili pengaruh WFE terhadap Job Satisfaction, dimana keterlibatan peran rata rata perempuan milenial yang sudah menikah dan bekerja di Jakarta dalam pekerjaan, dapat menempatkan dirinya dalam suasana hati yang baik dan merasa bahagia serta membuat mereka merasa 'berarti' secara personal dan bangga sehingga membantu perannya di keluarga menjadi lebih baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FWE berpengaruh secara positif terhadap JS dengan nilai estimasi sebesar 0,163, sesuai dengan indikator rata rata pernyataan FWE berikut dengan mean indikator 4,67 dan 4 pernyataan digunakan untuk mewakili pengaruh FWE terhadap Job Satisfaction, dimana keterlibatan peran rata rata perempuan milenial yang sudah menikah dan bekerja di Jakarta dalam keluarga, membuat mereka mendapatkan pengetahuan dan memperoleh keterampilan serta tidak membuang waktu saat bekerja dan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif sehingga peran dalam pekerjaan menjadi lebih baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator rata rata pernyataan JS adalah 4,64 dan 2 pernyataan digunakan untuk mewakili model JS, dimana kesempatan promosi atau jenjang karier yang adil serta dukungan perilaku atasan yang positif dianggap paling mewakili model.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perempuan milenial setelah menikah dan bekerja di Jakarta dengan jumlah responden sebesar 209 partisipan. Variabel yang diukur oleh penulis adalah FSSB, yaitu perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya; WFE, yaitu peran individu dalam keluarga untuk mendapatkan manfaat dari peran pekerjaannya; FWE, yaitu peran individu dalam pekerjaan mendapatkan manfaat dari peran di keluarga; dan JS yaitu perasaan positif tentang pekerjaan

seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka kesimpulan hipotesa dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. FSSB berpengaruh secara positif signifikan terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta. (0,449)
2. WFE berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta. (0,348)
3. FWE tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction perempuan milenial setelah menikah di Jakarta. (0,163; $p= 0,313$)

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, karena adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pembuatannya yaitu:

1. Berdasarkan penelitian, variabel FSSB menunjukkan pengaruh yang positif signifikan terhadap Job Satisfaction perempuan milenial yang sudah menikah dan bekerja di Jakarta, khususnya pada dimensi Creative Work Family Management dan Role Modelling, oleh karena itu diharapkan bahwa perusahaan mau mempertimbangkan untuk menyediakan sumber daya atau layanan sehari-hari yang membuat perempuan milenial yang sudah menikah berhasil mengelola tuntutan peran keluarga dan perannya dalam bekerja serta mengedukasi jajaran manajemen untuk meningkatkan softskill atau kemampuan inisiatif pimpinannya untuk membantu menangani kehidupan kerja bawahan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
2. Berdasarkan penelitian, variabel WFE menunjukkan pengaruh yang positif signifikan terhadap Job Satisfaction, khususnya pada dimensi Affect dan Capital, oleh karena itu diharapkan perusahaan mampu memperhatikan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan untuk menghasilkan emosi yang positif dan keterlibatan dalam promosi pekerjaan psikososial seperti kepercayaan diri untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terutama perempuan milenial yang sudah menikah di Jakarta
3. Peneliti memiliki keterbatasan dalam mencari jurnal dalam negeri mengenai WFE dan FWE, oleh karena itu diharapkan agar peneliti Indonesia selanjutnya mampu menggali lebih dalam variabel WFE dan FWE untuk lebih memperkaya pengetahuan dan jurnal dalam negeri, karna budaya Indonesia yang ketimuran dan bersifat kekeluargaan yang kental, tentu penelitian mengenai WFE dan FWE dapat diterapkan dalam dunia kerja.
4. Peneliti menyebarkan kuesioner pada periode tanggal 6 - 27 Juni 2020, dimana kondisi pandemi virus COVID-19 sedang terjadi secara global, dan melihat kondisi yang tidak biasa seperti ini, penulis merasa bahwa responden akan mengisinya sesuai dengan kondisi emosional yang sedang dirasakan dan bukan secara general pada umumnya, jadi tidak ada salahnya penulisan penelitian dengan topik serupa diolah pada jenjang waktu masa pandemi COVID-19 sudah berangsur normal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* Vol. 2 No. 1.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia*. Jakarta: BPS RI.
- Bahri, H., & Zamzam, F. (2014). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS*. Yogyakarta: Deepublish.

- Bakker, A. B. (2013). *Advances In Positive Organizational Psychology*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Bappenas. (2019, Januari 4). Databoks. Retrieved From Databoks Data Stories: <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2019/01/04/Jumlah-Penduduk-Indonesia-2019-Mencapai-267-Juta-Jiwa>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2004). Measuring The Positive Side Of The Work-Family Interface: Development And Validation Of A Work-Family Enrichment Scale. *Journal Of Vocational Behavior* 68.
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Hunter, E. M., & Whitten, G. D. (2014). Work-Family Enrichment And Satisfaction: Mediating Processes And Relative Impact Of Originating And Receiving Domains. *Journal Of Management*.
- Delfia, M. (2019). Peranan FSSB Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui FWB Dan WLB.
- Fauzi, M. P. (2019, Desember 14). Detiknews: Berita. Retrieved From Detiknews: <https://News.Detik.Com/Berita/D-4823020/Hipmi-Paparkan-Program-Hadapi-Bonus-Demografi-Ke-Milenial>
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). ROLE OF WORK-FAMILY ENRICHMENT IN IMPROVING JOB SATISFACTION. *American Journal Of Applied Sciences* 11 (1).
- Gabini, S., & Salessi, S. (2019). Work-Family Interfase And Job Performance: Job Satisfaction As Mediator. *Journal Of Psychological Research* Volume 01 Issue 02.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy Of Management Review*, 72-92.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragul, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development And Validation Of A Multidimensional Measure Of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). NIH Public Access, 18.
- Haryono, S., & Wardoyo, P. (N.D.). *Structural Equation Modeling*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Johnson, D. A. (2014). *The Effects Of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB) On Work And Health Related Outcomes*. Online Theses And Dissertations.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. (2019). *Profil Perempuan Indonesia 2019*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Dengan Badan Pusat Statistik. (2018). *Profil Perempuan Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- Kemntrian PPN/Bappenas. (2019). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020 - 2024*. Kemntrian PPN/Bappenas.
- Lu, L. (2014). *An Integrative Model Of Work/Family Interface For Chinese Employees*. Career Development International.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New Jersey: Pearson Education Limited.

- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M.-J., & Abella-Garces, S. (2018). Job Satisfaction And Work-Family Policies Through Work-Family Enrichment. *Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 33.
- Mills, M. J. (2015). *Gender And The Work Family Experience: An Intersection Of Two Domains*. New York: Springer.
- Paludi, M. A. (2013). *Psychology For Business Success*. Oxford: Praeger.
- Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. (2008, Januari 1). Mengenal Jakarta. Retrieved From Jakarta.Go.Id: <https://Jakarta.Go.Id/Artikel/Konten/55/Geografis-Jakarta>
- Permatasari, J. A., Nimran, U., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh FSSB Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Work Life Balance Dan Employee Engagement. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol. 14, No. 1, 94-106.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi (Jilid 1)*. Jakarta: PT Prehalindo Persada.
- Rusu, R. (2018). Work-Family Balance: Theoretical And Empirical Perspectives. *International Conference Knowledge Based Organization* Vol XXIV (P. 384). Romania: De Gruyter Open.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Siu, O. L., Bakker, A. B., Brough, P., Lu, C.-Q., Wang, H., Kalliath, T., . . . Timms, C. (2013). A Three-Wave Study Of Antecedents Of Work-Family Enrichment: The Roles Of Social Resources And Affect. *Stress Health* 31.
- Stafford, D. E., & Griffis, H. S. (2008). *A Review Of Millennial Generation Characteristics And Militray Workforce Implications*. Alexandria: The CNA Corporation.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling Dengan Lisrel 8.8: Konsep & Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.