

**HUBUNGAN DUKUNGAN SUAMI DENGAN WORK-
FAMILY BALANCE PADA DOSEN WANITA
DI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

ATHIYYAH

NIM. 170901002



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1442 H/2021M**

**HUBUNGAN DUKUNGAN SUAMI DENGAN *WORK-FAMILY*
BALANCE PADA DOSEN WANITA DI UIN AR-RANIRY
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**Athiyyah
NIM. 170901002**

Disetujui Oleh:

A R - R A N I R Y

Pembimbing I,

Pembimbing II,


**Dr. Safrilsyah, S.Ag, M.Si
NIP. 197004201997031001**


**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

**HUBUNGAN DUKUNGAN SUAMI DENGAN *WORK-FAMILY BALANCE*
PADA DOSEN WANITA DI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

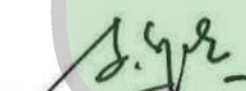
Diajukan Oleh:

**Athiyyah
NIM. 170901002**

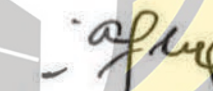
**Pada Hari/Tanggal:
Senin, 2 Agustus 2021
23 Dzulhijah 1442 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,


**Dr. Safrilsyah, S. Ag, M. Si
NIP. 197004201997031001**

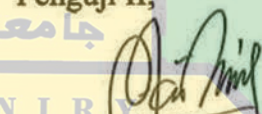
Sekretaris,


**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

Penguji I,


**Barmawi, S. Ag., M. Si
NIP. 197001032014111002**

Penguji II,


**Karjuniwati, S.Psi., M.Psi. Psikolog
NIDN. 0019068202**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,**




**Dr. Salami, MA
NIP. 196512051992032003**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Athiyyah

NIM : 170901002

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 26 Juli 2021

Mengetahui,



Athiyyah
NIM. 170901002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji beserta syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Hubungan Dukungan Suami dengan Work-Family Balance pada Dosen Wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh**”. Shalawat beserta salam tak lupa pula kita sanjung sajikan kepada junjungan alam yaitu baginda Nabi Muhammad SAW. Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat.

Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Salami MA. sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang juga merupakan Penasehat Akademik sekaligus pembimbing I peneliti yang telah memberikan banyak dorongan bagi peneliti untuk menemukan judul serta memberikan dorongan dan nasehat bagi peneliti dalam penyelesaian skripsi.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku sekretaris program studi fakultas psikologi sekaligus penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan, saran dan pencerahan dalam pembuatan skripsi.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah meluangkan waktunya, banyak memberikan banyak masukan, dukungan dan juga motivasi selama penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Karjuniwati, S. Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah meluangkan waktunya dan memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
9. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.

10. Kepada Ibu tersayang Dr. Salami, MA. yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, usaha, doa dan dukungan yang tiada henti sehingga peneliti sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
11. Kepada Ayah tersayang Drs. Abdussalam, M.Pd. yang telah memberikan dukungan dan doa yang tiada henti sehingga peneliti sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
12. Kepada saudara kandung tercinta Nurussilmi, S.Pd. yang telah banyak memahami dan mau meladeni *moodswing* peneliti dalam proses penyelesaian skripsi. Telah memberikan banyak support, menghibur dan menjadi tempat curhatan peneliti selama proses penyelesaian skripsi dan juga hal lainnya.
13. Kepada saudara kandung tercinta Habibi Salim yang kini mulai memasuki dunia perkuliahan. Terima kasih atas segala tindakan absurd yang terkadang membuat peneliti lumayan terhibur. Semoga sukses menyelami dunia S-1.
14. Kepada sahabat yang setia dari MIN dan masih mau setia untuk terus bersamaku hingga peneliti menyelesaikan akhir perkuliahan Ruhaiya Anthika dan Gebika Raseuki.
15. Kepada teman-teman seperjuangan di psikologi Anisah Fitri Anisruddin, Eka Themety Putri Irwandila, Fatimah Zuhra, M.Amirulhaq, dan Rini Rizki yang sangat banyak memberikan dukungan dan doa hingga peneliti bisa sampai di detik ini dan mengalami suka duka bersama
16. Kepada teman-teman yang masih selalu menyemangati saat proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi, Dara Maghfirah, Rizqina, Aimmatun Dzulfi Farhani, Erlinda dan (alm.) M. Rasmi.

17. Kepada teman-teman satu bimbingan yang telah membantu disaat peneliti masih merasa kebingungan setelah melewati proses bimbingan dan berbagi kisah.
18. Kepada teman-teman leting 2017 yang saling mendukung satu sama lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya disini.
19. Kepada teman-teman di organisasi DEMA-F, PLC (Psychology Language Community), An-Nafs dan panitia konferensi yang telah meninggalkan pengalaman yang begitu berharga bagi peneliti.
20. Terima kasih kepada sepupu sekaligus teman Novi Safitri dan Qisthi Mardhatillah. Terutama Novi yang melewati susah dan senang kurang lebih bersama dan memberikan dukungan moral dan doa untuk peneliti hingga sampai di detik ini.
21. Kepada responden yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian ini.

Banda Aceh, 26 Juli 2021

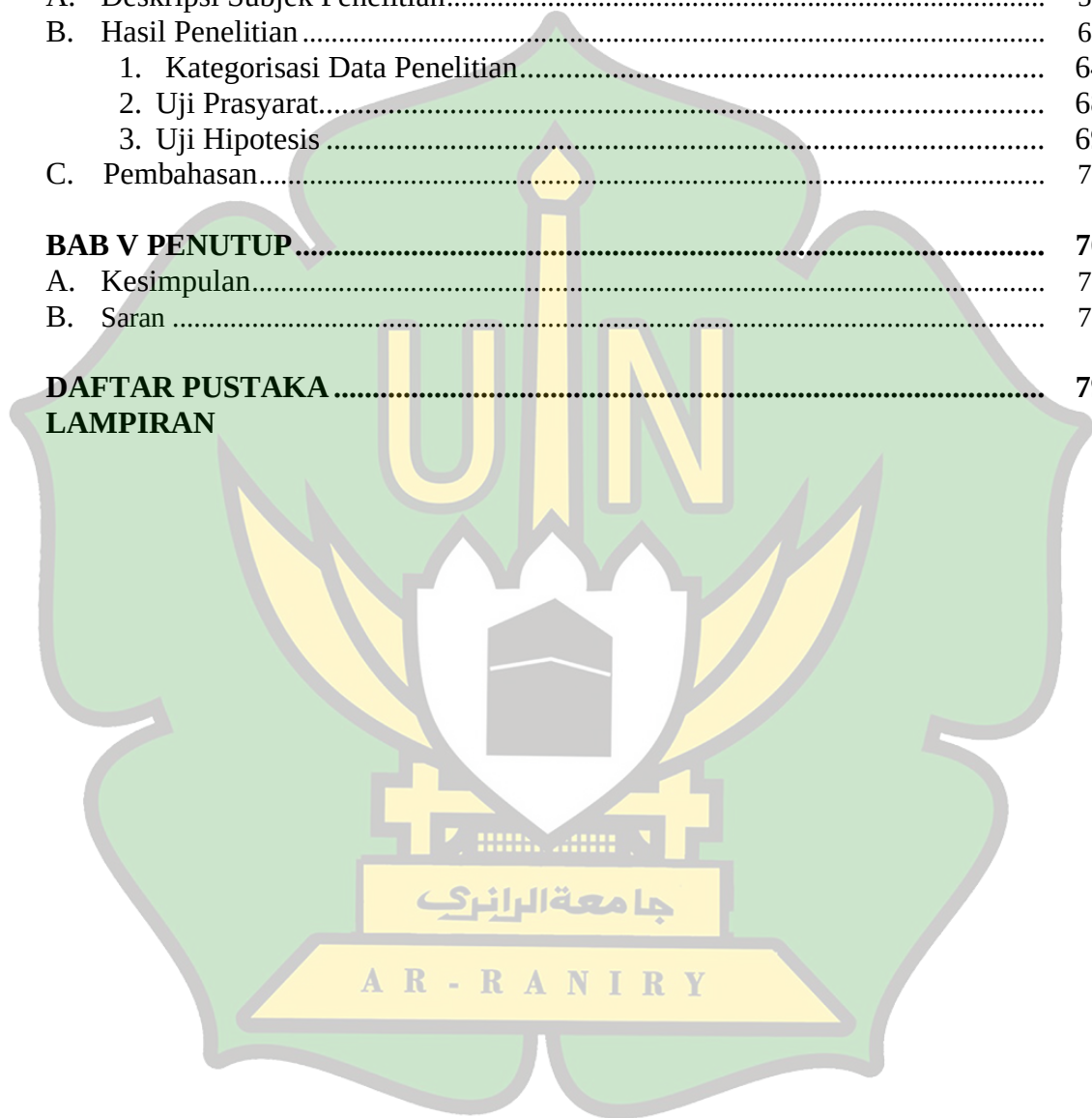
Athiyyah

NIM. 170901002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	14
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 18
A. <i>Work-Family Balance</i>	18
1. Pengertian <i>Work-Family Balance</i>	18
2. Komponen <i>Work-Family Balance</i>	20
3. Faktor-Faktor <i>Work-Family Balance</i>	22
4. Manfaat <i>Work-Family Balance</i>	23
B. Dukungan Sosial.....	24
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	24
2. Dimensi Dukungan Sosial.....	26
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial	29
C. Hubungan Dukungan Suami dengan <i>Work-Family Balance</i>	30
D. Hipotesis	33
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 34
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Subjek Penelitian.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Alat Ukur Penelitian	37
2. Uji Coba Alat Ukur dan Pelaksanaan Penelitian	45
3. Uji Validitas.....	46
4. Uji Daya Beda Aitem	49
5. Uji Reliabilitas	52

F. Teknik Analisis Data	54
1. Uji Asumsi	54
2. Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	56
B. Hasil Penelitian	64
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	64
2. Uji Prasyarat.....	68
3. Uji Hipotesis	69
C. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Dosen Wanita UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang Menikah.....	36
Tabel 3.2	Skor Skala Favorable dan Skor Skala Unfavorable	39
Tabel 3.3	Blue print Skala Dukungan suami	40
Tabel 3.4	Blue print Skala Work-Family Balance	44
Tabel 3.5	Koefisien CVR Skala Dukungan Suami	47
Tabel 3.6	Koefisien CVR Skala Work-Family Balance.....	48
Tabel 3.7	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dukungan Suami.....	50
Tabel 3.8	Blue Print Akhir Skala Dukungan Suami.....	51
Tabel 3.9	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Work-Family Balance	51
Tabel 3.10	Blue Print Akhir Skala Work-Family Balance	52
Tabel 3.11	Klasifikasi Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha	53
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia	56
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Fakultas.....	57
Tabel 4.3	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Asal Daerah	59
Tabel 4.4	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian.....	60
Tabel 4.5	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan dalam Pekerjaan	60
Tabel 4.6	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.7	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.8	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia Pernikahan.....	63
Tabel 4.9	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak.....	63
Tabel 4.10	Deskripsi Data Penelitian Skala Dukungan Suami	64
Tabel 4.11	Kategorisasi Dukungan Suami.....	66
Tabel 4.12	Deskripsi Data Penelitian Skala Work-Family Balance.....	66
Tabel 4.13	Kategorisasi Work-Family Balance.....	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	68
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas Hubungan	69
Tabel 4.16	Uji Hipotesis Data Penelitian.....	70
Tabel 4.17	Analisis Measure of Association.....	70

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual</i>	33
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 Surat Pernyataan Penelitian untuk Izin Lembaga/Tempat Penelitian
- Lampiran 4 Skala Dukungan Suami dan *Work-Family Balance*
- Lampiran 5 Tabulasi Penelitian Dukungan Suami
- Lampiran 6 Tabulasi Penelitian *Work-Family Balance*
- Lampiran 7 Hasil Penelitian



**Hubungan Dukungan Suami dengan *Work-Family Balance* pada Dosen Wanita
di UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

ABSTRAK

Dosen wanita yang menikah memiliki peran berbeda dalam keluarga dan pekerjaannya. Kesulitan untuk menjalankan kedua peran tersebut dapat menyebabkan konflik. Maka, untuk bisa menyeimbangkannya, seorang dosen wanita perlu mencapai *work-family balance*. Agar mampu mencapai hal tersebut, dosen wanita membutuhkan dukungan sosial terutama dari suami. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur dalam penelitian menggunakan skala dukungan suami berdasarkan teori Cutrona dan Russel (1990) dan skala *work-family balance* berdasarkan teori Greenhaus, Collins dan Shaw (2003). Populasi penelitian ini yaitu 186 dosen wanita yang telah menikah dengan sampel sebanyak 121 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik product moment dari Pearson. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 dengan $p = 0,000$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hal ini menunjukkan semakin tinggi dukungan suami maka semakin tinggi pula kemampuan dosen wanita untuk mencapai *work-family balance*, sebaliknya semakin rendah dukungan suami maka semakin rendah kemampuan dosen wanita untuk mencapai *work-family balance*.

Kata Kunci : *Dukungan Suami, Work-Family Balance, Dosen Wanita*

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

The Relationship of Husband's Support and Work-Family Balance on Female Lecturers at UIN Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRACT

Married female lecturers have different roles in their families and their jobs. In this case, the difficulty in fulfilling the two roles may lead to conflict. In order to balance it, the female lecturers should achieve a work-family balance stage. The female lecturers needed social support, especially from their husbands, to implement the work-family balance effectively. The purpose of this study was to determine the relationship between husband's support and work-family balance for female lecturers at UIN Ar-Raniry Banda Aceh. This study used a quantitative approach with a correlation method. The measuring instrument used in this study was a husband's support scale based on Cutrona and Russell (1990) and a work-family balance scale based on Greenhaus, Collins and Shaw (2003). The total population was 186 married female lecturers with a total of 121 samples. The sampling used a probability sampling method with a simple random sampling technique. Data analysis was carried out by using Pearson's product moment technique. The result showed the correlation coefficient was 0.655 with $p = 0.000$, which means there was a significant positive relationship between husband's support and work-family balance for female lecturers at UIN Ar-Raniry Banda Aceh. This showed that the higher husband's support, the higher ability of female lecturers to achieve work-family balance. On the contrary, the lower husband's support, the lower ability of female lecturers to achieve work-family balance.

Keyword: Husband Support, Work-Family Balance, Female Lecturer

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan manusia tidak dapat terpisahkan dari suatu aktivitas. Salah satu aktivitas paling krusial bagi individu, terutama yang sudah mencapai usia dewasa adalah pekerjaan. Magnis (dalam Anoraga, 1998) mengatakan bahwa kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan serta pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik umum yang harus dipenuhi oleh pekerjanya. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins & Judge, 2008). Banyak pekerjaan yang memiliki karakteristik tersebut, seperti dokter, psikolog, pilot, polisi, karyawan dan berbagai macam pekerjaan lainnya.

Era globalisasi menyebabkan perkembangan tenaga kerja semakin meluas. Pada tahun 2018 dan 2019 terjadi pertumbuhan jumlah tenaga kerja perempuan. Sebagaimana dilansir dari Pusparisa (2020), menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018, tercatat 47,95 juta orang

perempuan yang bekerja dengan total 58,04% wanita mendominasi tenaga usaha jasa. Jumlahnya meningkat setahun setelahnya menjadi 48,75 juta orang. Namun, pada tahun 2019 proporsi perempuan terhadap total pekerja menurun dari 38,66% menjadi 38,53%. Artinya tahun 2018 hingga 2019 merupakan tahun yang mengungkapkan bahwa tenaga kerja wanita di Indonesia mulai mendominasi dunia pekerjaan. Salah satu tenaga usaha jasa yang didominasi oleh kaum perempuan yaitu tenaga pendidik seperti guru dan dosen.

Pekerjaan menjadi pengajar dianggap cocok dengan naluri perempuan sebagai pengasuh anak (Khilmiyah, 2012). Menurut Jatiningsih dan Setyowati (dalam Darmawan, Silviandari, & Susilawati, 2015) perempuan lebih tepat menjadi pengajar karena stereotip mereka yang sabar dan suka melayani, selain sabar mereka juga luwes, dan berjiwa pendidik. Dari penjelasan tersebut, maka pekerjaan yang cocok bagi perempuan adalah sebagai pengajar, bisa ditingkat pendidikan dasar (guru) maupun dipendidikan tinggi (dosen). Di antara para pengajar wanita, dosen memiliki karakteristik tersendiri dimana dosen dipandang sebagai komunitas yang memiliki intelektualitas dan pengetahuan yang relatif baik. Mereka juga dianggap sebagai wanita yang memiliki kemandirian, memiliki *sense of self* dan kebanggaan diri melalui profesinya (Yuliati, 2012).

Meskipun termasuk dalam kategori pengajar, jumlah dosen wanita jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah guru yang mengajar di sekolah

dasar hingga sekolah menengah atas. Berdasarkan data PDDikti (2020) jumlah dosen wanita di seluruh Indonesia hanya mencapai 129.061 orang, sedangkan jumlah dosen pria mencapai 166.979 orang. Begitu pula dengan jumlah dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang didominasi oleh laki-laki berjumlah 373 orang. Sedangkan jumlah dosen wanita 233 orang dengan total keseluruhan dosen di UIN Ar-Raniry Banda Aceh mencapai 606 orang (PDDikti, 2020). Dari keseluruhan jumlah dosen wanita tersebut, tidak semua dosen memiliki hubungan pernikahan. Oleh karena itu, peneliti mengambil data dari ICT Center UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan menemukan bahwa total dosen wanita yang telah menikah sebanyak 186 orang (ICT Center, 2021).

Dari keseluruhan total dosen wanita di UIN Ar-Raniry, jumlah dosen wanita yang sudah menikah lebih sedikit dikarenakan persyaratan maupun tuntutan untuk menjadi dosen dapat dikatakan lebih tinggi terutama bagi wanita yang sudah berkeluarga, sehingga jumlah wanita yang bekerja sebagai dosen lebih sedikit dibandingkan dengan wanita yang bekerja menjadi guru.

Dalam Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 35 mengungkapkan beban kerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Tercantum pula dalam Undang-Undang yang sama pasal 72, dikemukakan

pula bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan beban kerja dosen sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester. Selain hal tersebut, seorang dosen juga merupakan tenaga kependidikan dengan tugas mengajar, membimbing dan atau melatih mahasiswa serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Perbedaan dalam Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 pasal 35 dan pasal 72 menunjukkan bahwa beban kerja seorang dosen dengan beban kerja seorang guru berlainan. Tanggung jawab sebagai seorang dosen lebih mencakup banyak hal dibandingkan dengan seorang guru. Selain beban kerja yang harus dikerjakan oleh dosen wanita di kampus, mereka juga memiliki pekerjaan di rumah yang merupakan tanggung jawab yang tidak dapat terlepas dari kehidupan sehari-harinya, yaitu tanggung jawabnya dalam menjalankan peran tradisional kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, seperti menjadi mitra suami dalam membina, menyediakan kebutuhan rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anak (Suryadi, 2004).

Tuntutan pekerjaan dan keluarga membuat seorang dosen wanita memiliki peran ganda yang harus dijalankan. Menurut Saptari dan Holzer

(1997) peran ganda yang dimiliki oleh seorang individu yang merupakan seorang wanita bekerja dan perempuan berkeluarga keduanya membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian, sehingga jika peran yang satu dilakukan dengan baik dan peran yang lainnya terabaikan, maka akan menimbulkan konflik peran. Untuk meminimalkan terjadinya *work-family imbalance* dan permasalahan peran ganda tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menyeimbangkan antara aktivitas pekerjaan dan aktivitas dalam keluarga dengan mengupayakan adanya kepuasan dalam ranah kerja dan keluarga dengan konflik yang minimal, sehingga tercapai *work-family balance* (Handayani, 2013).

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mendefinisikan *work-family balance* yaitu sejauh mana individu memiliki kesamaan dalam keterlibatan dan kepuasan pada perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Fisher (2002) mendefinisikan *work-life balance* sebagai stresor pekerjaan mengenai masalah waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan. *Work-life balance* sering disamakan dengan *work-family balance* karena keluarga merupakan bagian dalam kehidupan individu (Kalliath & Brough, 2008).

Fakta secara umum mengenai *work-family balance* masih tidak berjalan dengan baik di Indonesia. Hasil survey yang dilakukan di Indonesia menunjukkan 85% dari 17.623 responden menyatakan jika mereka tidak bisa menyeimbangkan antara bekerja dengan kehidupan pribadi mereka dengan

kata lain *work-family balance* mereka dapat terbilang buruk (Jobstreet.com, 2014). Survey lainnya mengenai *work-life balance* yang dilakukan pada karyawan, menunjukkan hasil berupa 70% dari 1.500 responden menyatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood dalam Chotimah, 2020).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selama beberapa waktu, ada beberapa dosen wanita yang memiliki permasalahan dalam *work-family balance*-nya. Misalnya dosen wanita yang mengajar di salah satu fakultas di UIN Ar-Raniry Banda Aceh berinisial MR berusia 35 tahun yang peneliti amati selama bulan Januari 2020. MR merupakan dosen yang memiliki anak yang masih kecil dan sering menangani segala urusan di rumah sendiri karena suaminya bekerja di universitas lain. Subjek sering lama membalas pesan mahasiswa karena anak subjek sering tantrum dan meminta handphone jika subjek terlihat memainkan handphone di depan anaknya, sehingga MR hanya bisa membalas pesan mahasiswa pada malam hari atau beberapa hari kemudian. Subjek berikutnya yang peneliti amati yaitu dosen di salah satu fakultas UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berusia 42 tahun dan berinisial NS. NS terlihat sedang duduk bercerita di ruang tamu, wajah NS terlihat kelelahan karena NS baru pulang dari kantor sore hari saat anak NS meminta jajan meskipun dengan nada biasa NS terdengar menaikkan nada suara terhadap anaknya sebelum kemudian memberikan uang kepada anaknya. Setelah

anaknya pergi, NS terlihat menghela napas bercerita mengenai kesibukannya sehari-hari dalam bekerja dan mengurus rumah tangga.

Hal ini juga berlaku pada dosen wanita lain di UIN Ar-Raniry Banda Aceh, seperti yang dapat dilihat pada kutipan wawancara berikut:

Kutipan Wawancara 1

“Saat saya bekerja rasanya sulit sekali membagi waktu, terutama saat dikejar deadline seperti membuat laporan penelitian atau memeriksa nilai mahasiswa atau ketika bimbingan proposal/skripsi yang dikejar waktu dan berbentur dengan tugas di rumah... Semenjak daring juga tugas-tugas saya dan tugas anak-anak harus dikerjakan di malam hari, ketika adik-adiknya sudah tidur, dan ini menyebabkan tugas-tugas saya sedikit terbengkalai baik secara kuantitas maupun secara kualitas... Sebelum covid saya harus mengantar jemput anak yang beda sekolah dan beda jam jemput dan balik lagi ke kampus karena gaji saya tidak cukup jika harus membayar khusus uang sewa becak sebulan bagi dua anak karena banyak keperluan lain yang harus dipenuhi juga... Jujur hal ini membuat saya letih, belum lagi jarak dari rumah ke kampus jauh sehingga ada saatnya saya harus bolak balik ke kampus pada hari yang sama hal ini mempengaruhi kualitas kerja saya sebagai seorang dosen... Saat saya benar-benar sibuk konsekuensinya mudah terbawa emosi, dan malangnya terkadang tanpa disadari suami atau anak-anak menjadi tempat pelampiasan. Kalau saya terlalu letih itu kadang sampai sakit kepala atau darah rendah dan emosian karena banyak tuntutan-tuntutan dari kiri kanan, depan belakang yang harus dipenuhi dalam waktu kurang lebih bersamaan (RE, Wawancara Personal, 28 Maret 2021).

Kutipan Wawancara 2

“Masalah selama ini adalah sebenarnya waktu ya. Ibu memang tipe dosen yang menomorsatukan pekerjaan di rumah. Jadi sejak awal ibu sudah punya prinsip, tenangin kegiatan malam, tidak mau diganggu hari sabtu minggu. Tapi kadang-kadang mahasiswa ada juga yang minta bimbingan pada saat saya sampai rumah haha. Ya, ada yang kadang chatnya hari sabtu. Itu, jadi susah sekali ya saat kita membangun profesi kita sebagai (berpikir) profesi publik ya dan untuk menempatkan diri sebagai ibu dari tiga anak... Terkadang kesibukan ini menimbulkan perasaan bersalah sama saya bagi keluarga seperti misalnya saat akreditasi fakultas yang

memakan waktu delapan hingga sembilan bulan kemudian pekerjaannya saya bawa pulang ke rumah. Sudah saya menghabiskan cukup banyak waktu di kantor, di rumah saya bekerja lagi. Jadi saya merasa bersalah sudah mencuri waktu keluarga saya dan melanggar komitmen sendiri yang memprioritaskan keluarga. Intinya permasalahan di kantor yang belum selesai, kelelahan dan keletihan saya, itu menjadi suatu beban bagi saya yang menghambat momen-momen berkualitas kepada keluarga saya.” (RA, Wawancara Personal, 27 Maret 2021).

Dari beberapa kutipan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam berkeluarga dan bekerja, seorang dosen wanita juga memiliki kesulitan dalam menyeimbangkan antara keduanya. Hal ini dapat dilihat dimana rata-rata setiap dosen merasa waktu yang dimilikinya dalam mengatur urusan rumah tangga dan pekerjaan itu sulit untuk diseimbangkan. Terlebih ada kondisi-kondisi tertentu dimana dosen sangat sibuk dalam pekerjaannya. Hal ini berdampak pada tugas rumah yang harus dilaksanakan terabaikan dan interaksi dengan keluarga menjadi berkurang bahkan menjadi buruk dikarenakan emosi negatif yang dimiliki dosen karena tekanan dari pekerjaan dan tuntutan dari rumah. Dari wawancara diatas juga dapat disimpulkan bahwa dosen sering mengalami keletihan dari pekerjaan di kantor karena tugas yang banyak. Stress yang terus menerus dan keletihan yang berlebihan karena pekerjaan maupun tuntutan di rumah dapat menyebabkan *burnout* dalam diri seorang dosen wanita. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, Silviandari dan Susilawati (2015) yang mengemukakan bahwa seorang dosen wanita yang memiliki *work-life balance* yang rendah maka lebih besar kemungkinan untuk mengalami *burnout*.

Kendati demikian, ada pula dosen wanita yang mampu melakukan *work-family balance* dengan baik sehingga mereka dapat menjalani kehidupan peran gandanya dengan lebih positif. Hal ini berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan seperti yang terdapat dalam kutipan berikut:

Kutipan Wawancara 3

“Bagi saya menjadi dosen adalah sebuah rahmat. Saya cukup senang menjadi dosen... Semua yang dekat dengan saya, sangat mendukung pekerjaan ini. Suami dan anak-anak pun mereka sangat enjoy dgn profesi dosen karena sehari-hari mudah berdiskusi. Anak-anak bisa bertanya pada saya tentang sekolah mereka... Suami juga sangat mendukung karena kami seprofesi... Akan tetapi, ketika anak-anak mulai bersekolah di jenjang madrasah aliyah, terkadang kami berdua sedang sidang, harus minta permissi, atau kalau sedang jam kuliah harus ada yang mengalah diantara kami berdua untuk menjemput anak. Terus terang, suami saya lebih banyak mengalah untuk hal ini. Tapi kami juga bermusyawarah, seperti masalah mengambil rapor anak atau rapat wali murid, kami berdiskusi dahulu kira-kira antara pekerjaan di kantor kami yang mana yang lebih mungkin ditinggalkan. Selain hal itu tidak ada yang sulit, kecuali masalah kunjungan sosial dan saat saya punya banyak tugas dari kampus. Karena tugas kampus tidak mungkin saya bebankan pada suami.” (CH, Wawancara Personal, 30 Maret 2021).

Kutipan Wawancara 4

“Biasanya untuk pekerjaan saya menghabiskan waktu dua sampai tiga jam kalau ada mengajar, selebihnya saya di malam hari. Seperti siapin bahan kuliah terus buat artikel atau jurnal, mungkin dari jam sembilan sampai tengah malam... Karena saya ada anak bayi jadi banyak waktu siang sampai sore saya habiskan untuk anak karena gak ada yang jaga juga dan nanti malam gantian sama suami... Setelah punya anak saya banyak habis waktu dengan anak, ke kampus kalau ada yang urgent saja. Kalau pekerjaan yang bisa saya buat di rumah saya lebih sering kerjakan di rumah. Saya lebih banyak habis waktu ngurus rumah, dan saya juga lebih enjoy di rumah dengan kondisi memang kalau saya bilang setelah punya anak itu waktu saya banyak habis untuk anak. Karena saya gak ada yang bantu jaga juga dan pun kalau ada yang bantu jaga saya maunya saya rawat sendiri... Tapi menurut saya ini tidak mengganggu pekerjaan saya di kampus. Karena kan kalau

ngajar itu jadwal sudah ada dari awal-awal semester, jadi kalau gak ngajar hari apa jam berapa saya udah alokasikan waktu untuk ngajar... Suami saya sangat mendukung pekerjaan saya, dan beliau juga cukup baik dalam bekerjasama dengan saya karena kan mengurus anak itu bukan tugas seorang ibu saja tapi juga tugas suami dan itu juga membantu si anak untuk perkembangan dia. Jadi ayahnya banyak terlibat dalam proses pengasuhan, seperti waktu anak tidur, makan, main juga sama Ayahnya. Jadi sambil itu saya banyak bisa ngerjain yang lain di rumah... Untuk pekerjaan ee karena saya juga bekerja dari sebelum menikah, jadi memang dengan kondisi sudah punya anak kita harus bisa menyesuaikan gitu dan saling bantu. Jadi semua ada solusi sebenarnya yang penting dikomunikasikan.”(FA, Wawancara Personal, 21 Mei 2021).

Dari beberapa kutipan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam berkeluarga dan bekerja, seorang dosen wanita yang memiliki *work-family balance* yang baik dapat lebih dapat berbagi peran, menikmati pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Mereka merasa tidak terlalu terbebani dalam menjalani kedua peran ganda yang dimilikinya karena mendapatkan dukungan dari lingkungan keluarga terutama pasangannya. Menurut Maslichah dan Hidayat (2017) menambahkan bahwa *work-family balance* yang baik pada karyawan akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Untuk menjalankan *work-family balance* seorang dosen memerlukan dukungan dari lingkungannya. Dukungan yang berasal dari lingkungan dapat berupa dukungan keluarga terutama dukungan suami. Pemberian perhatian dari suami mampu membantu seorang istri dalam mendapatkan kepercayaan

diri dan harga diri dalam menjalankan kedua perannya (Adhim, 2002). Pernyataan yang serupa juga diajukan oleh Voydanoff (2004) dimana hasil penelitiannya menunjukkan dukungan yang diterima dari suami penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan dan keluarga.

Dukungan sosial yang diberikan oleh orang terutama suami akan membuat penerima dukungan merasa nyaman, tentram, semangat, merasa dimiliki dan dicintai ketika mengalami stres (Sarafino & Smith, 2011). Beberapa pendapat bahkan mengatakan bahwa dukungan sosial terutama dalam hubungan yang akrab atau kualitas hubungan perkawinan, keluarga barangkali merupakan sumber dukungan sosial yang paling penting (Smet dalam Kurniawati & Nursalam, 2007). Keluarga dalam konteks ini merupakan orang yang terdekat bagi wanita yang telah menikah yaitu suaminya, dikarenakan mereka lebih banyak menghabiskan waktu dengan suami dan tinggal bersama suami (Novenia & Ratnaningsih, 2017).

Dukungan sosial adalah perilaku yang mengkomunikasikan kepedulian, mengukuhkan nilai, perasaan dan tindakan orang lain atau yang memfasilitasi orang lain dalam penyesuaian saat mengatasi masalah melalui penyediaan informasi, penyediaan bantuan atau penyediaan materi (Cutrona dalam Regan, 2011). Pierce, Sarason dan Sarason (dalam Baron & Byrne, 2005) menambahkan bahwa dukungan sosial ialah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-raniry Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan dukungan suami dengan *work-family-balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan suami dengan *work-family balance* dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan adalah penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan juga masukan bagi perkembangan ilmu terutama dalam bidang psikologi sosial dan psikologi industri. Penelitian

ini juga diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam meneliti topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dosen Wanita

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi dosen wanita di UIN Ar-Raniry untuk mengenal dan mempelajari strategi *work-family balance* karena dapat meningkatkan kesejahteraan dalam kehidupan kerja dan kehidupan dalam keluarga. Untuk dosen wanita yang *work-family balance* sudah baik semoga mampu dipertahankan di masa depan.

b. Bagi Suami Dosen Wanita

Bagi pasangan yang sudah mendukung istri bekerja agar mempertahankan dukungan tersebut karena hal itu sangat membantu kelancaran tugas istri di kampus dan di rumah. Bagi yang masih kurang untuk meningkatkan dukungannya kepada istri yang bekerja agar berdampak positif bagi kehidupan *work-family balance* juga fisik dan mental istri.

c. Bagi Lembaga

Bagi lembaga UIN Ar-Raniry Banda Aceh melalui PSGA (Pusat Studi Gender dan Anak) hendaknya setiap tahun melaksanakan training *work-family balance* untuk dosen wanita di UIN Ar-Raniry dan pasangannya agar tercipta keharmonisan dalam aktivitas keluarga.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat lebih spesifik dalam menentukan data yang diperlukan sehingga sebelum memulai penelitian sehingga tidak terlalu banyak data demografi yang perlu dihimpun. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil data dengan subjek dari kategori pekerjaan yang lebih luas dan menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work-family balance* yang belum dilakukan dalam penelitian ini untuk memperbanyak informasi mengenai *work-family balance*.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dimana penelitian sebelumnya memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Penelitian Novenia dan Ratnaningsih (2017) mengenai hubungan antara dukungan suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. Metode yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo yang berjumlah 161 guru, dengan status telah menikah dan masih memiliki suami. Sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 100 orang guru, dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu

analisis regresi sederhana. Dari pemaparan tersebut dapat dilihat perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu dari judul penelitian subjek penelitian, jumlah populasi dan sampel serta lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Dunggio (2018) dengan judul hubungan beban kerja dengan *work-life balance* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita di kementerian agama Kota Gorontalo. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 93 orang. Klasifikasi subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berstatus sebagai pegawai tetap dan merupakan pegawai struktural. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan korelasional product moment dari Pearson. Dari pemaparan tersebut dapat dilihat perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu berupa judul, jumlah subjek, lokasi penelitian dan salah satu variabel yang berbeda.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Adhania (2017) dengan penelitian yang menghubungkan antara *work-life balance* dengan kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif korelasional. Populasi penelitian yaitu istri bekerja dengan rentang usia 21-40 tahun, jenis pekerjaan istri adalah PNS dengan status pernikahan yang pertama, memiliki anak serta usia pernikahan tidak lebih dari 20 tahun. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 53 wanita yang sudah menikah

dan memiliki anak yang bekerja di dinas kesehatan Kota Ternate. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, sedangkan pengolahan data menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Dari penjelasan diatas dapat diketahui perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu dari judul penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian dan salah satu variabel penelitian.

Penelitian *work-life balance* juga pernah dilakukan oleh Pranindhita dan Wibowo (2020) dengan judul hubungan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada guru di SMK Kabupaten Pati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Jumlah pertisipan dalam penelitian ini sebanyak 36 guru wanita yang telah menikah dengan rentang lama mengajar selama 6-35 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan S1 dan S2 pada SMK di Kabupaten Pati. Teknik yang digunakan adalah teknik jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Data penelitian ini diambil dari SMK di Kabupaten Pati. Analisis data menggunakan kolerasi Product Moment Pearson. Dari penjelasan diatas dapat diketahui perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu dari judul penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian, cara pengambilan sampel dan salah satu variabel penelitian.

Penelitian Darmawan, Silviandari, dan Susilawati (2015) dengan judul hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. Penelitian ini

bertujuan untuk melihat hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* pada dosen wanita. Responden dalam penelitian ini adalah dosen yang mengajar di Universitas Negeri di Kota Malang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah quota sampling dengan komposisi 14 orang dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 40 orang dari Universitas Negeri Malang, dan 44 orang dari Universitas Brawijaya. Dari penjelasan diatas dapat diketahui perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu dari judul penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian, cara pengambilan sampel dan salah satu variabel penelitian.

Berdasarkan pencarian literatur yang terpublikasi dalam beberapa situs pencarian terkait penelitian. Belum ditemukan penelitian yang membahas atau mengkaji mengenai hubungan dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Work-Family Balance*

1. Pengertian *Work-Family Balance*

Greenhaus, dkk (2003) mendefinisikan *work-family balance* yaitu sejauh mana individu memiliki kesamaan dalam keterlibatan dan kepuasan pada perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Fisher (2002) mendefinisikan *work-life balance* sebagai stresor pekerjaan mengenai masalah waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan. Sedangkan menurut Lockwood (2003) *work-family balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama. Penjelasan lain dikemukakan oleh Hudson (2005) yang menjelaskan bahwa *work-family balance* adalah tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda di dalam kehidupan seseorang.

Lazar, Osoian, dan Ratiu (2010) menyatakan bahwa *work-family balance* diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Clark (2000) bahwa *work-family balance* merefleksikan kepuasan individu dalam peran dalam ranah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik minimal. Pendapat yang sama dikemukakan Voydanoff (2005) bahwa *work-family balance* adalah suatu keadaan

ketika individu merasa efektif dan merasakan kepuasan dalam peran keluarga dan kerja yang cocok dengan prioritas skala kehidupannya.

Islam pendapat mengenai *work-family balance* terdapat dalam Q.S Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa individu dalam pencarian nafkah, tidak terbatas dalam gender. Kemudian dijelaskan pula dalam Islam untuk mencapai suatu keharmonisan dalam kehidupan, maka perlu untuk menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan kehidupan di akhirat seperti dalam Q.S. Al-Qasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.

Definisi Greenhaus, dkk (2003) mengenai *work-family balance* yaitu sejauh mana individu memiliki kesamaan dalam keterlibatan dan kepuasan pada perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Pengertian ini akan peneliti

gunakan dalam penelitian ini dikarenakan teori ini sesuai dengan konteks penelitian yang akan peneliti lakukan.

2. Komponen *Work-Family Balance*

Menurut Greenhaus, dkk (2003) terdapat tiga komponen dari *work-family balance* yaitu sebagai berikut:

a. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Kesetaraan jumlah waktu yang didedikasikan individu terhadap perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Sebagai contoh individu yang mampu mendedikasikan banyak waktu mereka terhadap gabungan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga dan mampu membagikan waktu yang sama banyak antara dua peran tersebut menunjukkan keseimbangan waktu yang positif.

b. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Tingkat keterlibatan psikologis individu yang setara dalam perannya terhadap pekerjaan dan keluarga. Individu yang mampu membagi kepentingan keterlibatan psikologis mereka yang sama antara peran dalam keluarga dan pekerjaan menunjukkan keseimbangan keterlibatan yang positif.

c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan individu yang setara dalam perannya terhadap pekerjaan dan keluarga. Individu memiliki tingkat kepuasan yang

sama dalam menjalani perannya dalam pekerjaan dan juga perannya dalam keluarga.

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk yaitu:

a. *Work Interference Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

b. *Personal Life Interference Work* (PLIW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

c. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

d. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Dari komponen dan dimensi diatas, peneliti memilih komponen Greenhaus, dkk (2003) karena lebih sesuai dengan tujuan peneliti yaitu untuk meneliti antara keseimbangan kehidupan dalam bidang keluarga dan pekerjaan sedangkan dimensi dari Fisher, dkk (2009) mencakup lebih luas bukan hanya keluarga saja namun keseimbangan antara pekerjaan individu dengan segala hal lain di luar pekerjaan.

3. Faktor-Faktor *Work-Family Balance*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-family balance*, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor individu (*Individual factors*)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

b. Faktor organisasi (*Organisational factors*)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work-life balance* individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi.

c. Faktor sosial (*Societal factors*)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga. Dalam penelitian ini, dukungan suami termasuk ke dalam faktor sosial tepatnya pada dukungan pasangan.

d. Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

4. Manfaat *Work-Family Balance*

Barnett dan Hyde (dalam Greenhaus dkk, 2003), mengemukakan manfaat tercapainya *work-family balance* bagi individu adalah dapat meningkatkan kualitas hidup individu, karena keterlibatan individu dalam beberapa peran dapat melindungi individu dari efek negatif salah satu peran dan mampu tanggap dalam menghadapi suatu tuntutan peran. Moore (2007), berpendapat bahwa pekerja yang mampu mencapai *work-family balance* menjadi setia dan berperilaku positif dalam bekerja. Parkes dan Langford (2008), lebih lanjut menjelaskan manfaat tercapainya *work-family balance* bagi pekerja adalah meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stress pekerjaan dan *burnout*. *Work-family balance* juga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi, produktivitas, tingginya *organisational citizenship behaviour*, turunya intensi *turnover* (Waltman & Sullivan, 2007).

Work-family balance yang memuaskan juga terkait dengan hasil di luar pekerjaan, seperti kehidupan, keluarga, perkawinan, adanya waktu luang dan urusan keluarga (Allen, 2001). Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik pada pekerja akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Maslichah & Hidayat, 2017).

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Cutrona (dalam Regan, 2011) dukungan sosial adalah perilaku yang mengkomunikasikan kepedulian, mengukuhkan nilai, perasaan dan tindakan orang lain atau yang memfasilitasi orang lain dalam penyesuaian saat mengatasi masalah melalui penyediaan informasi, penyediaan bantuan atau penyediaan materi. Menurut Pierce, dkk (dalam Baron & Byrne, 2005) dukungan sosial ialah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain.

Gottlieb (dalam Smet, 1994) mendefinisikan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka yang mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Hal ini serupa dengan pendapat Mattson dan Hall (2011) yang

menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk komunikasi baik verbal maupun non verbal antara pihak penerima dukungan dan pemberi dukungan yang ditunjukan untuk mengurangi ketidakpastian tentang situasi, diri, hubungan ataupun hal lain dengan tujuan untuk meningkatkan persepsi kontrol individu dalam hidupnya. Sedangkan Sarafino dan Smith (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial didefinisikan sebagai jumlah kebaikan, persaudaraan dan perhatian dari anggota keluarga, teman dan orang lain.

Dalam Islam, dukungan sosial keluarga termasuk suami tertera dalam Q.S Asy-Syura ayat 23:

ذَٰلِكَ الَّذِي يُبَشِّرُ اللَّهَ عِبَادَهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ قُلْ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِلَّا الْمَوَدَّةَ فِي الْقُرْبَىٰ وَمَن يَقْتَرِفْ حَسَنَةً نَّزِدْ لَهُ فِيهَا حُسْنًا إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ شَكُورٌ

Artinya: *Itulah (karunia) yang diberitahukan Allah untuk menggembirakan hamba-hamba-Nya yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Katakanlah (Muhammad), “Aku tidak meminta kepadamu sesuatu imbalan pun atas seruanku kecuali kasih sayang dalam kekeluargaan.” Dan barangsiapa mengerjakan kebaikan akan Kami tambahkan kebaikan baginya. Sungguh, Allah Maha Pengampun, Maha Mensyukuri.*

Berdasarkan definisi diatas, peneliti menggunakan teori milik Cutrona (dalam Regan, 2011) dukungan sosial adalah perilaku yang menyampaikan rasa kasih sayang, mengakui perasaan, tindakan dan kualitas orang lain atau tindakan yang memudahkan beradaptasi dalam mengatasi masalah melalui penyediaan informasi, penyediaan bantuan atau penyediaan materi. Peneliti memilih teori ini sesuai dengan kontruk penelitian yang akan dilakukan.

2. Dimensi Dukungan Sosial

Dimensi dasar dukungan sosial menurut Cutrona dan Russel (1990) terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

a. *Emotional Support* (Dukungan Emosional)

Muncul untuk mewakili kemampuan seseorang meminta bantuan kepada orang lain demi keamanan dan kenyamanan selama masa stres, sehingga membuat orang tersebut merasa bahwa ia diperhatikan oleh orang lain.

b. *Social Integration or Network Support* (Integrasi sosial atau dukungan kelompok)

Hal ini merujuk pada perasaan seseorang sebagai bagian dari kelompok yang anggotanya memiliki ketertarikan dan kepedulian yang sama. Hubungan yang mencerminkan persahabatan yang lebih santai, yang memungkinkan seseorang untuk terlibat dalam berbagai bentuk kegiatan sosial dan rekreasi.

c. *Esteem Support* (Dukungan penghargaan)

Diwakili oleh penguatan terhadap kemampuan seseorang atau terhadap harga dirinya dari orang lain. Memberikan umpan balik positif kepada individu mengenai keterampilan dan kemampuannya atau mengungkapkan keyakinan bahwa orang tersebut mampu menghadapi stres adalah contoh dari jenis dukungan ini.

d. *Tangible Aid* (Bantuan Nyata)

Mengacu kepada bantuan instrumental secara kongkrit, yaitu dimana seseorang dalam kondisi stress diberikan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi situasi yang menekan.

e. *Informational Support* (Dukungan informasional)

Yaitu memberikan nasihat atau bimbingan pada individu mengenai solusi yang mungkin diperoleh dari suatu masalah.

Komponen dukungan sosial lain dikemukakan oleh Pierce, dkk (1996) saling terkait antara satu sama lain yang terdiri sebagai berikut:

a. Skema Dukungan (*Support Schemata*)

Skema dukungan mencakup ekspektasi seseorang tentang keberadaan lingkungan sosial dalam memberikan bantuan apabila diperlukan. Skema dukungan juga mempengaruhi tanggapan dari orang yang berpotensi menjadi penyedia dukungan. Penelitian telah menunjukkan bahwa mereka yang memiliki persepsi dukungan sosial yang tinggi lebih sensitif secara interpersonal dan lebih diinginkan sebagai sumber potensial dari dukungan sosial.

b. Hubungan pendukung (*Support Relationship*)

Hubungan suportif juga memiliki ekspektasi tentang seberapa besar kemungkinan orang lain akan merespons jika bantuan diperlukan. Penelitian tentang dukungan sosial biasanya melibatkan mempelajari hubungan suportif sedemikian rupa sehingga salah seorang diidentifikasi sebagai penyedia dukungan dan yang lainnya

sebagai penerima dukungan. Hubungan suportif membutuhkan perhatian pada transaksi suportif yang di inisiatifkan oleh kedua orang saat mereka berusaha untuk mengatasi berbagai peristiwa kehidupan yang membutuhkan sumber daya pribadi dan sosial.

c. Transaksi Pendukung (*Supportive Transactions*)

Transaksi pendukung melibatkan pertukaran perilaku yang mendukung antara setidaknya dua individu. Meskipun tidak semua interaksi suportif melibatkan masing-masing dimensi ini, banyak transaksi mencakup upaya dari pihak penerima dukungan potensial untuk memperoleh dukungan dari orang lain dan memberlakukan perilaku bersifat suportif dari pihak penyedia. Transaksi pendukung ini terdiri dari empat hal, yaitu perilaku suportif, kebutuhan untuk didukung, persediaan dukungan dan penerimaan dukungan.

Penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Cutrona dan Russel (1990) dikarenakan lebih bervariasi dan spesifik dalam menjelaskan dimensi-dimensi dukungan sosial yang berbeda-beda dan definisi setiap dimensi hampir tidak bermiripan antara satu sama lain.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Stanley dan Beare (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut:

a. Kepentingan jasmani

Kepentingan fisik dapat berdampak pada dukungan sosial. Yang termasuk dalam kepentingan jasmani antara lain, kebutuhan sandang, pangan dan papan. Jika kebutuhan fisik ini tidak mampu terpenuhi maka seseorang akan merasa kurang dalam memenuhi kebutuhan sosialnya.

b. Interaksi sosial masyarakat

Interaksi Sosial ialah kebutuhan akan saling berkomunikasi diantara individu satu dengan individu lainnya. Individu merupakan makhluk sosial yaitu hidup bersama dengan makhluk lainnya, untuk mencapai kebutuhan sosial sesuai yang diharapkan, individu harus memiliki nilai aktualisasi diri yang tinggi. pengaktulisian diri ialah hasrat agar dapat memerankan keahliannya, kecakapan serta keterampilannya dalam berinteraksi dengan masyarakat.

c. Keadaan psikologis

Keadaan psikologis diantaranya adalah keingintahuan, perasaan terlindungi, rasa tentram serta nyaman akan tercukupi dengan dukungan dari individu lain. Apabila seseorang tengah mengalami persolan yang rumit, kemudian individu tersebut cenderung meminta dukungan sosial

dari lingkungan terdekat hingga dirinya memiliki perasaan aman, nyaman serta terlindungi dan dihargai.

Sedangkan Myers (dalam Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa sedikitnya ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan sosial yang positif, diantaranya:

- a. Empati, yaitu turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.
- b. Norma dan nilai sosial, yang berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupan.
- c. Pertukaran sosial, yaitu hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

C. Hubungan Dukungan Suami dengan *Work-Family Balance*

Seorang individu dalam menjalankan pekerjaan tidak dapat melaksanakannya sendirian. Untuk dapat menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal, seseorang membutuhkan dukungan dari orang lain. Faktor dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting untuk individu dalam mengurangi kecemasan, depresi, dan simtom-simtom gangguan tubuh bagi orang yang mengalami stress dalam pekerjaan (Apollo & Cahyadi, 2012). Dukungan ini dapat diperoleh dari pasangan atau *partner*, anggota

keluarga, kawan, kontak sosial dan masyarakat, teman sekelompok, jamaah masjid, dan teman kerja atau atasan di tempat kerja (Taylor, Letitia & David, 2009).

Pekerja wanita yang telah menikah dan memiliki anak tentu memerlukan dukungan dari rumah, khususnya dukungan pasangan yang memiliki pengaruh penting bagi kehidupannya. Penelitian Greenhaus, Ziegert dan Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work-family balance* apabila memiliki pasangan yang suportif terhadap pekerjaannya. Pernyataan yang serupa juga diajukan oleh Voydanoff (2004) dimana hasil penelitiannya menunjukkan dukungan yang diterima dari suami penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan emosi dan instrumental yang diperoleh dari suami akan meningkatkan nilai positif bagi pekerjaan dan keluarganya.

Yanita dan Zamralita (dalam Larasati, 2015) menambahkan bahwa dukungan suami juga dapat membuat batin istri menjadi tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan diri di lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan. Adhim (2002) menambahkan bahwa dukungan suami dimana dukungan suami dan pemberian perhatian darinya akan membantu istri dalam mendapatkan kepercayaan diri dan harga diri seorang istri.

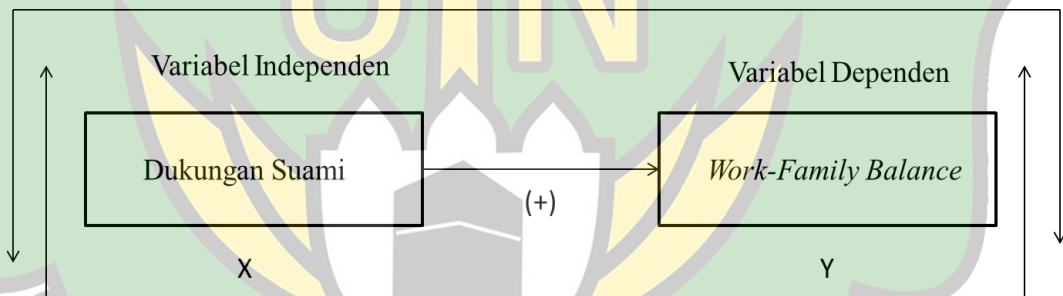
Penelitian mengenai dukungan suami cukup memberikan pengaruh yang besar bagi keberhasilan seorang wanita karir atau dalam konteks ini dosen wanita dalam mencapai *work-family balance*. Hal ini didukung dengan penelitian Novenia dan Ratnaningsih (2017) dimana dukungan suami berkorelasi positif dan memberikan sumbangan sebanyak 42,4% kepada *work-family balance* guru wanita yang bekerja. Dengan demikian, sebagai orang terdekat, peran suami akan sangat mempengaruhi kehidupan istrinya. Suami harus memahami bahwa istrinya bekerja dan memiliki peran ganda, yaitu sebagai istri sekaligus ibu bagi anak-anaknya dan juga sebagai pegawai di tempatnya bekerja.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Novitasari (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work-life balance* dan dukungan sosial memberikan sumbangan 42,2% terhadap *work-life balance* pada wanita karier. Artinya, semakin tinggi dukungan suami maka akan semakin meningkatkan *work-life balance* sang istri menjadi lebih baik. Hal tersebut membuktikan bahwa dukungan suami atau dukungan sosial memberikan sumbangsih yang cukup besar kepada *work-life balance* seorang wanita pekerja dalam konteks penelitian ini yaitu dosen wanita. Hal ini didukung dengan penelitian Nikmah (2018) yang membuktikan bahwa dukungan emosional dan instrumental dari suami memberikan pengaruh yang positif dan terbaik untuk *work-family balance* yang baik bagi istri yang bekerja.

Oleh karena itu, semakin tinggi dukungan suami maka dapat meningkatkan kemampuan mencapai *work-family balance* pada dosen wanita. Sebaliknya jika dukungan suami rendah maka semakin rendah pula kemampuan mencapai *work-family balance* pada dosen wanita. Hubungan kedua variabel tersebut secara deskripsi dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Hubungan Dukungan Suami dengan *Work-Family Balance*



D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Artinya semakin tinggi dukungan suami maka dapat meningkatkan kemampuan mencapai *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sebaliknya jika dukungan suami rendah maka semakin rendah pula kemampuan mencapai *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Azwar (2013) yaitu metode penelitian yang analisisnya ditekankan pada data-data yang bersifat numerikal (angka) yang kemudian datanya diolah menggunakan statistika. Hasil yang diperoleh merupakan signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Penelitian korelasional merupakan ragam penelitian yang berfokus pada analisis hubungan antar variabel. Menurut Sukardi (2009) penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X): Dukungan Suami
2. Variabel Terikat (Y): *Work-Family Balance*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Dukungan Suami

Dukungan sosial adalah perilaku yang mengkomunikasikan kepedulian, mengukuhkan nilai, perasaan dan tindakan orang lain atau yang memfasilitasi orang lain dalam penyesuaian saat mengatasi masalah melalui penyediaan informasi, penyediaan bantuan atau penyediaan materi. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus dari peneliti adalah dukungan suami yang berarti dukungan sosial yang berasal dari pasangan hidup bagi wanita yang telah berkeluarga, bantuan yang diberikan suami kepada wanita berupa informasi, nasehat atau sesuatu yang dapat membesarkan hati wanita lebih aktif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Dukungan suami dalam penelitian ini peneliti ukur melalui dimensi-dimensi dukungan sosial yang dikemukakan oleh Cutrona dan Russel (1990) yaitu yaitu *emotional support*, *social integration* atau *network support*, *esteem support*, *tangible aid* dan *informational support*.

2. Work-Family Balance

Work-family balance adalah sejauh mana individu memiliki kesamaan dalam keterlibatan dan kepuasan pada perannya dalam pekerjaan dan keluarga. *Work-family balance* dalam penelitian ini akan peneliti ukur melalui komponen-komponen yang dikemukakan oleh Greenhaus, dkk (2003) yang berupa *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Ada pun karakteristik dari populasi penelitian ini adalah dosen tetap di UIN Ar-Raniry Banda Aceh, memiliki jenis kelamin perempuan dan memiliki status menikah.

Peneliti mengumpulkan data dari ICT Center UIN Ar-Raniry Banda Aceh, kemudian dilakukan *crosscheck* dengan berbagai akademik setiap fakultas yang berada di UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan menemukan 186 total populasi dosen wanita yang telah menikah di UIN Ar-Raniry sebagaimana dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.1

Data Dosen Wanita UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang Menikah

No.	Fakultas UIN Ar-Raniry Banda Aceh	Dosen Wanita yang Menikah
1.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	19 orang
2.	Fakultas Syariah dan Hukum	11 orang
3.	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	74 orang
4.	Fakultas Psikologi	9 orang
5.	Fakultas Sains dan Teknologi	23 orang
6.	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	9 orang
7.	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	16 orang
8.	Fakultas Ushuluddin dan Filsafat	12 orang
9.	Fakultas Adab dan Humaniora	13 orang
Jumlah		186 orang

(Sumber: ICT Center UIN Ar-Raniry, 2021)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Jenis sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Creswell (2016) menyatakan bahwa *simple random sampling* merupakan pemilihan sampel secara acak dimana di dalamnya setiap individu dalam populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 121 orang dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Jumlah sampel ini peneliti tetapkan berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kebenaran 95% dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Untuk pengambilan data dalam penelitian ini maka perlu digunakan alat ukur penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala. Skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2012). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Likert. Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014). Skala yang dibagikan terdiri atas dua pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Menurut Azwar (2012) pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang sesuai atau mendukung variabel yang akan diukur, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel yang akan diukur.

Skala Likert terdiri dari empat pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS) sebagai respon dari pernyataan yang telah diberikan oleh penelitian. Skor *favorable* memiliki bobot nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk Sesuai (S), nilai 2 untuk Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk skor *unfavorable* memiliki bobot nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai 3 untuk Tidak Sesuai (TS), nilai 2 untuk Sesuai (S) dan nilai 1 untuk Sangat Sesuai (SS).

Tabel 3.2
Skor Skala Favorable dan Skor Skala Unfavorable

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala dukungan suami dan skala *work-family balance*.

a. Skala dukungan suami

Skala dukungan suami disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dari Cutrona dan Russel (1990). Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) *Emotional Support* (Dukungan Emosional)

Muncul untuk mewakili kemampuan seseorang meminta bantuan kepada orang lain demi keamanan dan kenyamanan selama masa stres, sehingga membuat orang tersebut merasa bahwa ia diperhatikan oleh orang lain.

2) *Social Integration or Network Support* (Integrasi sosial atau dukungan kelompok)

Hal ini merujuk pada perasaan seseorang sebagai bagian dari kelompok yang anggotanya memiliki ketertarikan dan kepedulian yang sama. Hubungan yang mencerminkan persahabatan yang lebih santai, yang memungkinkan seseorang untuk terlibat dalam berbagai bentuk kegiatan sosial dan rekreasi.

3) *Esteem Support* (Dukungan penghargaan)

Diwakili oleh penguatan terhadap kemampuan seseorang atau terhadap harga dirinya dari orang lain. Memberikan umpan balik positif kepada individu mengenai keterampilan dan kemampuannya atau mengungkapkan keyakinan bahwa orang tersebut mampu menghadapi stres adalah contoh dari jenis dukungan ini.

4) *Tangible Aid* (Bantuan Nyata)

Mengacu kepada bantuan instrumental secara kongkrit, yaitu dimana seseorang dalam kondisi stress diberikan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi situasi yang menekan.

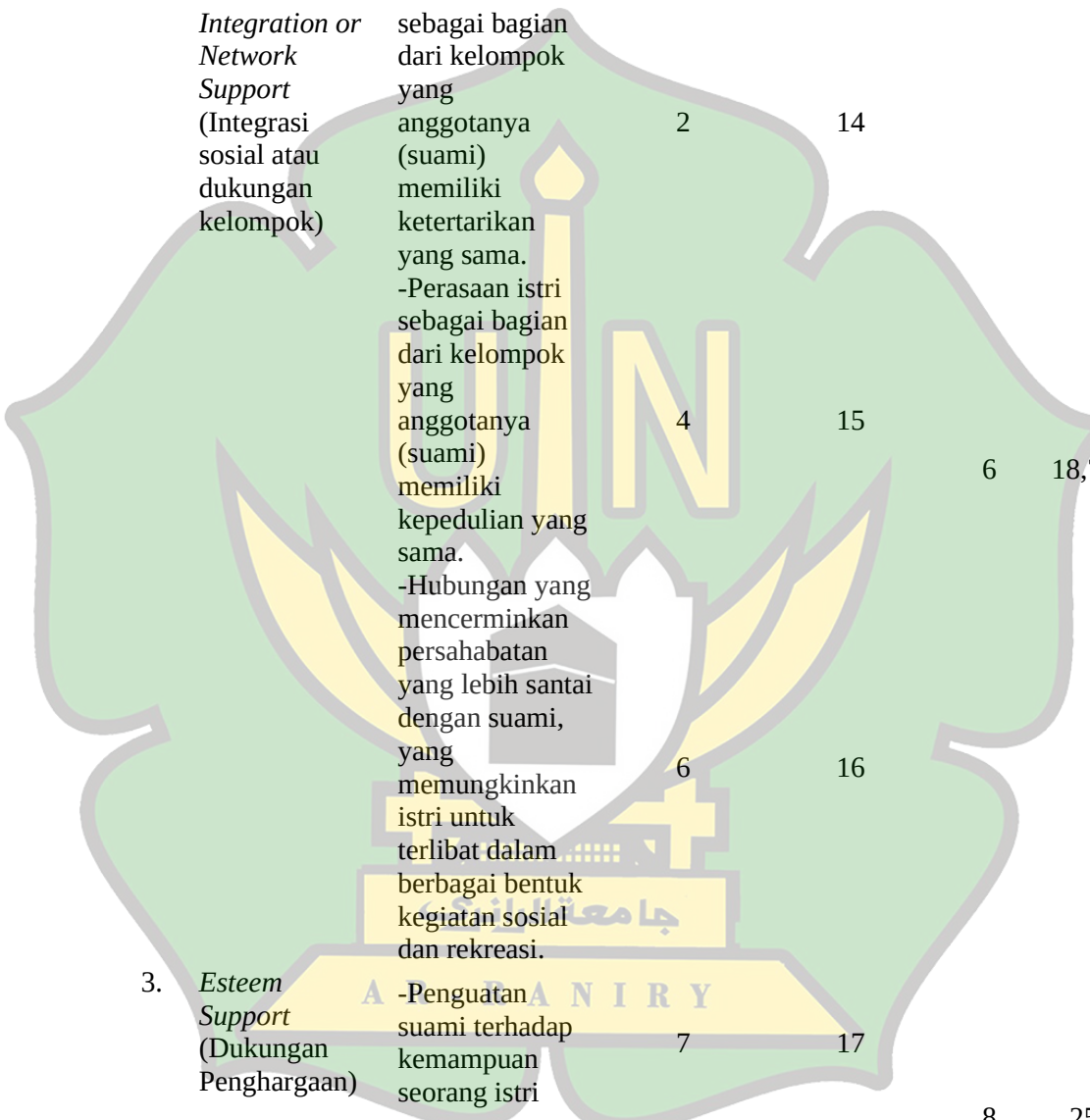
5) *Informational Support* (Dukungan informasional)

Yaitu memberikan nasihat atau bimbingan pada individu mengenai solusi yang mungkin diperoleh dari suatu masalah.

Berikut merupakan bentuk *blueprint* dari skala dukungan suami:

Tabel 3.3
Blue print Skala Dukungan Suami

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Total	%
			Favorable	Unfavorable		
1.	<i>Emotional Support</i> (Dukungan Emosional)	-Kemampuan istri meminta bantuan kepada suami demi keamanan selama masa stres	1	11	6	18,75%
		-Kemampuan istri meminta bantuan kepada suami demi kenyamanan selama masa	3	12		



	stress			
	-Istri merasa bahwa ia diperhatikan oleh suami	5	13	
2. <i>Social Integration or Network Support</i> (Integrasi sosial atau dukungan kelompok)	-Perasaan istri sebagai bagian dari kelompok yang anggotanya (suami) memiliki ketertarikan yang sama. -Perasaan istri sebagai bagian dari kelompok yang anggotanya (suami) memiliki kepedulian yang sama. -Hubungan yang mencerminkan persahabatan yang lebih santai dengan suami, yang memungkinkan istri untuk terlibat dalam berbagai bentuk kegiatan sosial dan rekreasi.	2	14	
		4	15	6 18,75%
		6	16	
3. <i>Esteem Support</i> (Dukungan Penghargaan)	-Penguatan suami terhadap kemampuan seorang istri -Penguatan suami terhadap harga diri seorang istri	7	17	8 25%
		8	18	

	-Suami memberikan umpan balik positif mengenai keterampilan dan kemampuan istri	9	19		
	-Suami mengungkapkan keyakinan bahwa istri tersebut mampu menghadapi stres	24	29		
4. <i>Tangible Aid</i> (Bantuan Nyata)	-Istri yang berada dalam kondisi stress diberikan sumber daya yang diperlukan oleh suami untuk mengatasi situasi yang menekan	10,22,23	10,22,23	6	18,75%
5. <i>Informational Support</i> (Dukungan informasional)	-Suami memberikan nasihat pada istri mengenai solusi yang mungkin diperoleh dari suatu masalah.	21,30	27,32		
	-Suami memberikan bimbingan pada istri mengenai solusi yang mungkin diperoleh dari suatu masalah.	26	28	6	18,75%
Jumlah		16	16	32	100%

b. Skala *Work-Family Balance*

Disusun dari komponen yang dikemukakan oleh Greenhaus, dkk (2003). Komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Kesetaraan jumlah waktu yang didedikasikan individu terhadap perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Sebagai contoh individu yang mampu mendedikasikan banyak waktu mereka terhadap gabungan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga dan mampu membagikan waktu yang sama banyak antara dua peran tersebut menunjukkan keseimbangan waktu yang positif.

2) *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Tingkat keterlibatan psikologis individu yang setara dalam perannya terhadap pekerjaan dan keluarga. Individu yang mampu membagi kepentingan keterlibatan psikologis mereka yang sama antara peran dalam keluarga dan pekerjaan menunjukkan keseimbangan keterlibatan yang positif.

3) *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan individu yang setara dalam perannya terhadap pekerjaan dan keluarga. Individu memiliki tingkat kepuasan yang sama dalam menjalani perannya dalam pekerjaan dan juga perannya dalam keluarga.

Berikut merupakan *blueprint* dari skala *work-family balance*:

Tabel 3.4
Blue print Skala Work-Family Balance

No.	Komponen	Indikator	Nomor Aitem		Total	%
			Favorable	Unfavorable		
1.	<i>Time Balance</i>	- Individu mampu mendedikasikan banyak waktu mereka terhadap gabungan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga. - Individu mampu membagikan waktu yang sama banyak antara peran nya dalam keluarga dan dalam pekerjaan.	3,8 4,16,13	12,17 11,19,20	10	35,7%
2.	<i>Involvement Balance</i>	- Individu mampu membagikan kepentingan keterlibatan psikologis mereka yang sama antara peran dalam keluarga dan pekerjaan.	1,7,15, 18,24	9,14,22, 26,28	10	35,7%
3.	<i>Satisfaction Balance</i>	- Individu memiliki tingkat kepuasan yang sama dalam menjalani perannya dalam pekerjaan dan juga perannya dalam keluarga.	2,5,21,25	6,10,23,27	8	28,5%
Jumlah			14	14	28	100%

2. Uji Coba Alat Ukur dan Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu yang juga merupakan sampel penelitian. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2009). Uji coba alat ukur peneliti lakukan selama 7 hari yaitu pada hari Kamis tanggal 8 Juli 2021 sampai hari Rabu 14 Juli 2021. Data uji coba ini digunakan juga untuk data penelitian karena memakai *single trial administration*. Pelaksanaan uji coba penelitian ini dilaksanakan dengan memberikan link google form berikut: <https://bit.ly/PenelitianAthiyyah>

Adapun kuesioner penelitian ini peneliti lakukan secara *online* yakni penyebaran *google form* melalui status dan chat personal kepada sampel menggunakan aplikasi whatsapp. Syarat untuk mengisi skala *online* responden harus sesuai dengan karakteristik atau kriteria penelitian yang telah ditentukan terlebih dahulu pada tahap penentuan metode *sampling*, yaitu responden merupakan dosen wanita di UIN Ar-Raniry. Jika karakteristik atau kriteria tersebut sesuai dengan keadaan responden maka subjek dapat mengisi skala *online* tersebut. Setelah semua skala terkumpul sejumlah 121 responden, peneliti melakukan skoring dan melakukan analisa data menggunakan SPSS version 26.0.

3. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan menggunakan validitas isi (*content validity*). adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dengan tujuan untuk melihat apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur (Azwar, 2012). Relevansi aitem dengan indikator berperilaku dengan tujuan sebenarnya sudah dapat dievaluasi lewat nalar dan akal sehat (*common sense*) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoritik yang diukur, proses ini disebut dengan validasi logik yang merupakan sebagai bagian dari validasi isi (Azwar, 2012).

Lawshe (dalam Azwar, 2012) merumuskan ini *Content Validity Ratio* (CVR) yang digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME) yang menyatakan apakah aitem dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstruk teoritik skala yang bersangkutan. *Subject Matter Experts* (SME) menilai apakah suatu aitem esensial dan relevan ataupun tidak relevan dengan tujuan pengukuran skala. Untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah tersusun akan dinilai oleh 3 orang *reviewer* dengan kualifikasi telah lulus strata (S2) dan memiliki

keahlian dibidang psikologi. Tujuannya adalah untuk melihat skala yang telah disusun sudah sesuai dengan konstrak psikologi yang ingin diukur.

Azwar (2012) menyatakan angka CVR bergerak antara – 1,00 sampai dengan + 1,00 dengan CVR sebesar 0,00 berarti 50% dari SME dan dapat dikategorikan aitem esensial dan karena itu valid. Adapun data statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem esensial

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

a. Hasil komputasi conten validity ratio skala dukungan suami

Hasil komputasi conten validity ratio skala dukungan suami yang peneliti gunakan diestimasi dan diquantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh 3 orang *expert judgement* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Koefisien CVR Skala Dukungan Suami

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1	31	0,3
2	1	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	0,3		
4	1	14	1	24	1		
5	1	15	1	25	0,3		
6	1	16	1	26	1		

7	1	17	1	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1	29	0,3
10	1	20	1	30	1

Hasil komputasi *Content Validity Ratio* dari skala dukungan suami yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat 28 aitem yang memiliki koefisien 1 dan 4 aitem lainnya memiliki koefisien 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala dukungan suami menunjukkan 32 aitem dengan nilai di atas nol (0), sehingga keseluruhan aitem esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil komputasi *content validity ratio* skala *work-family balance*

Hasil komputasi *content validity ratio* skala *work-family balance* yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat 24 aitem yang memiliki koefisien 1 dan 4 aitem lainnya memiliki koefisien 0,3 yang dapat dilihat pada tabel 3.6:

Tabel 3.6

Koefisien CVR Skala Work-Family Balance

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1
2	1	12	1	22	0,3
3	0,3	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	1	25	1
6	1	16	1	26	0,3
7	1	17	1	27	1
8	1	18	0,3	28	1
9	1	19	1		
10	1	20	1		

Hasil komputasi *Content Validity Ratio* dari skala *work-family balance*

yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat 28

aitem yang memiliki koefisien nilai di atas nol (0), sehingga keseluruhan aitem esensial dan dinyatakan valid.

4. Uji Daya Beda Aitem

Daya diskriminasi aitem atau daya beda adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu maupun kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012). Menurut Azwar (2012) pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan korelasi aitem total (r_{ix}).

Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya. Dalam Azwar (2012) sebagai kriteria pemilihan aitem-total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan.

Bagi skala yang setiap aitemnya memiliki skor pada level interval dapat digunakan formula koefisien korelasi product-moment Pearson (Azwar, 2012). Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala maka semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala keseluruhan yang berarti daya bedanya semakin tinggi.

Berikut merupakan formula pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem total:

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan:

i = Skor aitem

x = Skor skala

n = Banyaknya subjek

a. Uji Daya Beda Aitem Dukungan Suami

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala dukungan suami dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini:

Tabel 3.7
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dukungan Suami

No	r_{ix}	No	r_{ix}
1	0,455	17	0,711
2	0,490	18	0,632
3	0,728	19	0,682
4	0,602	20	0,732
5	0,730	21	0,682
6	0,492	22	0,552
7	0,654	23	0,566
8	0,540	24	0,686
9	0,575	25	0,753
10	0,682	26	0,683
11	0,485	27	0,671
12	0,763	28	0,832
13	0,768	29	0,634
14	0,260	30	0,592
15	0,261	31	0,793
16	0,689	32	0,632

Berdasarkan tabel di atas maka dari 32 aitem dapat dilihat sebanyak 2 aitem dengan nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 yaitu aitem 14 dan 15

sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur. Sedangkan 30 aitem lainnya diperoleh nilai diatas 0,30 sehingga dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem, maka peneliti memaparkan *blue print* akhir skala dukungan suami tersebut seperti pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Blue Print Akhir Skala Dukungan Suami

No	Dimensi	Nomor aitem		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Emotional Support</i>	1,3,5	11,12,13	6
2.	<i>Social Integration or Network Support</i>	2,4,6	16	4
3.	<i>Esteem Support</i>	7,8,9,24	17,18,19,29	8
4.	<i>Tangible Aid</i>	10,22,23	20,25,31	6
5.	<i>Informational support</i>	21,26,30	27,28,32	6
Total		16	14	30

b. Uji Beda Daya Aitem Skala *Work-Family Balance*

Hasil analisis daya beda aitem masing masing skala *work-family balance* dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Work-Family Balance

No	r_{iy}	No	r_{iy}	No	r_{iy}
1	0,406	11	0,438	21	0,48
2	0,653	12	0,372	22	0,579
3	0,703	13	0,518	23	0,16
4	0,651	14	0,333	24	0,413
5	0,692	15	0,486	25	0,717
6	0,492	16	0,385	26	0,513
7	0,074	17	0,363	27	0,356
8	-0,016	18	0,318	28	0,443
9	0,369	19	0,331		
10	0,565	20	0,603		

Berdasarkan tabel di atas maka dari 28 aitem dapat dilihat sebanyak 3 aitem dengan nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 yaitu aitem 7,8, dan 23 sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur. Sedangkan 25 aitem lainnya

diperoleh nilai diatas 0,30 sehingga dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem diatas, maka peneliti memaparkan *blue print* terakhir skala *work-family balance* pada tabel 3.10:

Tabel 3.10

Blue Print Akhir Skala Work-Family Balance

No	Komponen	Nomor aitem		Jlh
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Time Balance</i>	3,4,16,13	11,12,17,19,20	9
2.	<i>Involvement Balance</i>	1,15,18,24	9,14,22,26,28	9
3.	<i>Satisfaction Balance</i>	2,5,21,25	6,10,27	7
Total		12	13	25

5. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Salah satu formula konsistensi internal yang populer adalah formula koefisien alpha (α). Data untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini untuk menentukan reliabilitas, peneliti menggunakan koefisien reliabilitas alpha (Cronbach Alpha). Cronbach Alpha merupakan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha berjumlah $> 0,60$ (Ghozali, 2011). Perhitungan ini akan dilakukan dengan komputer menggunakan program *SPSS version 25.0 for Windows*.

Berikut merupakan rumusan untuk Cronbach Alpha:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{(Sy1^2 + Sy2^2)}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varians skor Y1 dan varians skor Y2

Sx^2 = Varians skor X

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha menggunakan program SPSS versi 25 for windows. Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha dapat dikategorikan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.11
Klasifikasi Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

Hasil uji reliabilitas pada skala dukungan suami diperoleh yaitu nilai sebesar $\alpha = 0,952$ selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang aitem yang daya bedanya rendah dan hasil yang diperoleh adalah $\alpha = 0,959$ yang berarti reliabilitas skala dukungan suami sangat tinggi.

Hasil uji reliabilitas pada skala *work-family balance* memperoleh yakni nilai $\alpha = 0,878$, selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang aitem yang daya bedanya rendah dan hasil analisis skala pada

tahap kedua memperoleh hasil $\alpha = 0,896$ yang artinya reliabilitas skala *work-family balance* tinggi.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisis data penelitian yaitu dengan cara uji asumsi (Priyatno, 2011). Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dari tiap-tiap variabel penelitian distribusi normal atau tidak, data yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal, yakni distribusi datanya tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan (Santoso, 2017). Analisis data dapat dilanjutkan apabila data tersebut terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov dengan angka signifikansi (SIG) kolmogorov-smirnov yaitu $> 0,05$ yang menandakan data berdistribusi normal (Santoso, 2017).

b. Uji Linieritas

Menurut Indrawan dan Yaniawati (2016) uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif

(Indrawan & Yaniawati, 2016). Untuk uji linieritas pada program SPSS version 25.0 digunakan *test for linearty* dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05 (Priyatno, 2011).

2. Uji hipotesis

Untuk penelitian ini digunakan analisis statistik korelasi *product moment* dari Pearson. Menurut (Sarwono, 2006) jika angka signifikansi $< 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan komputer program SPSS version 26.0. Berikut merupakan rumus dari korelasi *product moment* Pearson (Sugiyono, 2017):

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{[\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2/N][\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2/N]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*
 N = Jumlah responden
 ΣXY = Jumlah perkalian X dan Y
 ΣY = Jumlah total skor item
 $N\Sigma X^2$ = Jumlah kuadrat X

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah menikah dengan populasi berjumlah 186 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 121 responden yang berdasarkan pada tabel Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017). Data demografi sampel yang diperoleh pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah.

1. Subjek Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan subjek berdasarkan rentang usia yang dikemukakan oleh Hurlock (1980) dimana rentang masa usia dewasa awal kisaran 21 sampai 40 tahun berjumlah 67 orang dalam penelitian ini (55,37%), masa dewasa madya dari 41 sampai 60 tahun berada pada total jumlah responden 53 orang (43,80%) dan pada usia dewasa lanjut yakni 60 tahun ke atas hanya berjumlah satu orang (0,8%) seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	Dewasa Awal	67	55,37%
	Dewasa Tengah (Madya)	53	43,80%
	Usia Lanjut	1	0,8%
	Jumlah	121	100%

2. Subjek Berdasarkan Fakultas

Berdasarkan fakultas, jumlah responden terbanyak yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 54 orang (44,6%), kemudian diikuti oleh fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 14 orang (11,6%), diikuti oleh fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 12 responden (9,9%). Kemudian responden berikutnya berasal dari fakultas Dakwah dan Komunikasi sebanyak 9 orang (7,4%), diikuti dengan fakultas Psikologi, fakultas Ushuluddin dan Filsafat serta fakultas Adab dan Humaniora yang memiliki jumlah responden yang sama yaitu dari masing-masing fakultas ada 7 orang (5,8%). Jumlah responden paling sedikit berasal dari fakultas Syariah dan Hukum sebanyak 6 orang (5%) dan terakhir fakultas Sosial dan Ilmu Pemerintahan sebanyak 5 orang (4,1%). Perbedaan jumlah responden antar fakultas ini dikarenakan kuota keseluruhan dosen wanita memiliki jumlah yang berbeda-beda antar fakultas.

Tabel 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Fakultas

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Fakultas	Fakultas Tarbiyah dan keguruan	54	44,60%
	Fakultas Syariah dan Hukum	6	5%
	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	9	7,40%

Fakultas Adab dan Humaniora	7	5,80%
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	5	4,10%
Fakultas Sains dan Teknologi	12	9,90%
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	14	11,60%
Fakultas Ushuludin dan Filsafat	7	5,80%
Fakultas Psikologi	7	5,80%
Jumlah	121	100%

3. Subjek berdasarkan Asal Daerah

Berdasarkan asal daerah jumlah responden didominasi oleh dosen wanita dari Banda Aceh yaitu sebanyak 46 orang (38%), selanjutnya diikuti oleh dosen wanita yang berasal dari Aceh Besar (11,5%) yang berjumlah 14 orang dan yang menyatakan dari provinsi Aceh saja tidak secara spesifik ada 11 orang (9,1%). Kemudian dosen wanita yang berasal dari Pidie ada 10 orang (8,2%) diikuti dengan yang berasal dari Biruen sebanyak 6 orang (5%) tidak jauh menyusul ada yang dari Aceh Selatan berjumlah 5 orang (4,1%) dan yang berasal dari Aceh Utara berjumlah 4 orang (3,3%). Ada juga jumlah dosen yang sama yaitu 3 orang dari masing-masing daerah Aceh Timur, Pidie Jaya dan Sigli (2,4%). Selanjutnya yang berasal dari Meulaboh, Sumatera Barat dan Takengon ada masing-masing 2 orang dari setiap daerah (1,6%) dan dari Aceh Tamiang, Aceh Tengah, Aceh Tenggara, Jakarta, Langsa, Lhokseumawe, Nagan Raya, Padang, Peureulak dan Sumatera Utara masing-masing berjumlah 1 orang.

Tabel 4.3

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Asal Daerah

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Asal Daerah	Banda aceh	46	38%
	Aceh Besar	14	11,5%
	Aceh	11	9,1%
	Pidie	10	8,2%
	Bireuen	6	5%
	Aceh Selatan	5	4,1%
	Aceh Utara	4	3,3%
	Aceh Timur	3	2,4%
	Pidie Jaya	3	2,4%
	Sigli	3	2,4%
	Meulaboh	2	1,6%
	Sumatera Barat	2	1,6%
	Takengon	2	1,6%
	Aceh Tamiang	1	0,8%
	Aceh Tengah	1	0,8%
	Aceh Tenggara	1	0,8%
	Jakarta	1	0,8%
	Langsa	1	0,8%
	Lhokseumawe	1	0,8%
	Nagan Raya	1	0,8%
	Padang	1	0,8%
	Peureulak	1	0,8%
	Sumatera utara	1	0,8%
Jumlah		121	100%

4. Kategori Berdasarkan Status Kepegawaian

Subjek yang mendominasi penelitian dosen wanita ini yaitu dosen wanita yang telah menjadi PNS yaitu 98 orang (81%) dan sisanya yang berjumlah 23 orang (19%) adalah Non-PNS.

Tabel 4.4

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian

Deksripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Status Kepegawaian	PNS	98	81%
	Non-PNS	23	19%
Jumlah		121	100%

5. Kategori Berdasarkan Jabatan dalam Pekerjaan

Berdasarkan jabatan dalam pekerjaannya subjek yang mendominasi penelitian ini yaitu dosen tanpa jabatan apa pun berjumlah 69 orang (57%) yang kemudian diikuti dengan dosen yang mengkategorikan dirinya lebih spesifik yaitu dosen tetap berjumlah 22 orang (18,1%). Asisten ahli berjumlah 8 orang (6,6%) diikuti dengan sekretaris prodi yang berjumlah 6 orang (5%) dan lektor yang berjumlah 4 orang (3,3%) kemudian diikuti oleh 3 orang ketua prodi (2,4%) dan 2 orang lektor kepala (1,7%). Akhirnya setiap jabatan diwakili oleh masing-masing 1 orang dari setiap jabatannya yaitu calon dosen, dekan, EIC Jurnal Circuit, dosen sedang tugas belajar, ketua LP2M, Staff Pengajar dan Wakil dekan 2 (0,8%).

Tabel 4.5

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan dalam Pekerjaan

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jabatan dalam Pekerjaan	Asisten Ahli	8	6,6%
	Calon dosen	1	0,8%
	Dekan	1	0,8%
	Dosen	69	57%
	EIC Jurnal	1	0,8%
	CIRCUIT	1	0,8%
	Dosen tetap	22	18,1%
	Dosen sedang tugas belajar	1	0,8%

Ketua Prodi	3	2,4%
Ketua LP2M	1	0,8%
Lektor	4	3,3%
Lektor Kepala	2	1,7%
Sekretaris Prodi	6	4,9%
Staff Pengajar	1	0,8%
Wakil Dekan 2	1	0,8%
Jumlah	121	100%

6. Kategori Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut merupakan responden yang dikategorisasikan berdasarkan lama bekerja dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hal ini dikategorisasikan mulai dari yang terkecil yaitu kurang dari satu tahun ada tiga orang dosen (2,5%), kemudian disusul oleh 1-2 tahun yang bekerja yaitu 10 orang dosen (8,3%), kemudian 3-4 tahun bekerja berjumlah total 22 orang (18,2%), serta 5-6 tahun yang berjumlah 27 orang dosen (22,3%). Sedangkan dosen yang bekerja pada tahun ke 7 hingga 9 berjumlah 7 orang (5,7%). Jumlah dosen wanita yang bekerja mulai 10 tahun lebih juga cukup banyak yaitu 12 orang (9,9%), lebih dari 15 tahun bekerja ada 18 orang (14,8%) dan yang bekerja lebih dari 20 tahun ada 19 orang (15,7%) dan yang telah bekerja selama 30 tahun merupakan jumlah yang paling sedikit yaitu 2 orang (1,7%).

Tabel 4.6

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Lama Bekerja	<1 tahun	3	2,5%
	1-2 tahun	10	8,3%
	3-4 tahun	22	18,2%
	5-6 tahun	27	22,3%
	7-9 tahun	7	5,7%

10> tahun	12	9,9%
15> tahun	18	14,8%
20> tahun	19	15,7%
30 tahun	2	1,6%
Jumlah	121	100%

7. Pendidikan Terakhir

Responden penelitian ini didominasi oleh responden dosen wanita yang telah menamatkan pendidikan S2 yaitu sebanyak 96 orang (79,3%) dan dosen wanita yang telah menamatkan S3 kurang dari setengahnya yaitu 25 orang (20,7%).

Tabel 4.7

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deksripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pendidikan Terakhir	S2	96	79,3%
	S3	25	20,7%
Jumlah		121	100%

8. Usia Pernikahan

Berdasarkan data responden yaitu dosen wanita, yang paling banyak telah menjalani usia pernikahan yaitu 11 hingga 15 tahun sebanyak 27 orang (22,3%) kemudian dosen wanita yang menikah lebih dari 20 tahun berada di urutan kedua dengan jumlah 26 orang (21,5%). Tidak berbeda jauh, jumlah responden yang menikah di usia 6 hingga 10 tahun berjumlah 25 orang (20,7%). Rentang usia pernikahan berikutnya yaitu 16 hingga 20 tahun berjumlah 22 orang (18,2%) sedangkan usia 1 hingga 5 tahun hanya terdapat 21 orang (17,4%).

Tabel 4.8

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia Pernikahan

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia Pernikahan	11-15 tahun	27	22.3%
	> 20 tahun	26	21.5%
	6-10 tahun	25	20.7%
	16 - 20 tahun	22	18.2%
	1-5 tahun	21	17.4%
Jumlah		121	100%

9. Kategorisasi Berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan responden jumlah anak dosen wanita bervariasi dari tidak ada, masih dalam kandungan hingga enam orang. Dari tabel berikut ini dapat dilihat bahwa jumlah anak paling banyak dimiliki dosen wanita yaitu 2 orang anak sebanyak 41 orang memilikinya (33,9%). Kemudian disusul dengan dosen wanita yang memiliki anak 3 yaitu 30 orang (24,7%), setelahnya dosen wanita yang memiliki anak 1 berjumlah 23 orang (19%), setelahnya disusul oleh dosen wanita yang tidak memiliki anak yaitu 15 orang (12,3%). Beberapa setelahnya yaitu dosen yang memiliki anak 4 ada 6 orang (4,1%), dosen yang memiliki anak 5 ada 4 orang (3,3%) dan dosen yang memiliki anak 6 serta dosen yang masih mengandung masing-masing diwakili oleh satu orang (0,8%).

Tabel 4.9

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jumlah Anak	2	41	33,9%
	3	30	24,7%
	1	23	19%
	Tidak Ada	15	12,3%

4	6	4.1%
5	4	3.3%
6	1	0.8%
Mengandung	1	0.8%
Jumlah	121	100%

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian. Kategorisasi ini terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Dukungan Suami

Analisis secara deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik dan empiris dari variabel dukungan suami. Deskripsi data hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.10

Deskripsi Data Penelitian Skala Dukungan Suami

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
Dukungan Suami	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
	120	30	75	15	120	59	103.64	13.374

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
Xmaks (Skor Maksimal)	= Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	= Dengan rumus μ (skor maks+skor min) / 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji coba statistik, maka analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor total minimal adalah 30, maksimal 120, nilai rerata *mean* 75, dan standar deviasi 15, sedangkan secara empirik menunjukkan bahwa skor total minimal adalah 59, maksimal 120, nilai rerata *mean* 103,64, dan standar deviasi 13,374.

Deskripsi data hasil secara empirik dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala dukungan suami:

Rendah	= $X < M - 1SD$
Sedang	= $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	= $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

X	= Rentang butir pernyataan
M	= Mean (rata rata)
SD	= Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala dukungan suami adalah sebagaimana tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11

Kategorisasi Dukungan Suami

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 90,266$	21	17,4%
Sedang	$90,266 \leq X < 117,014$	78	64,5%
Tinggi	$117,014 \leq X$	22	18,2%
Jumlah		121	100%

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka hasil kategorisasi dukungan suami pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 21 (17,4%) orang memiliki dukungan suami yang rendah, 78 (64,5%) orang memiliki dukungan suami yang sedang, dan 22 (18,2%) orang lainnya memiliki dukungan suami yang tinggi.

b. Skala *Work-Family Balance*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data dilapangan) dari variabel *work-family balance*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Deskripsi Data Penelitian Skala Work-Family Balance

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Work-Family Balance	100	25	62,5	12,5	100	54	83,59	8,503

Keterangan :

- Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
- Xmaks (Skor Maksimal) = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
- M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2
- SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor total minimal adalah 25, maksimal 100, nilai rerata *mean* 62,5 dan standar deviasi 12,5 sedangkan secara empirik menunjukkan bahwa skor total minimal adalah 54, maksimal 100, nilai rerata *mean* 83,59, dan standar deviasi 8,503.

Deskripsi data hasil secara empirik dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala work-family balance:

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X\end{aligned}$$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan
M = Mean (rata rata)
SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *work-family balance* adalah sebagaimana tabel 4.13

Tabel 4.13

Kategorisasi Work-Family Balance

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 75,087$	17	14%
Sedang	$75,087 \leq X < 92,093$	82	67,8%
Tinggi	$92,093 \leq X$	22	18,2%
Jumlah		121	100%

Menurut tabel 4.13 diatas, maka hasil kategorisasi work-family balance pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 17 (14%) orang

memiliki *work-family balance* yang rendah, 82 (67,8%) orang memiliki *work-family balance* yang sedang, dan 22 (18,2%) orang lainnya memiliki *work-family balance* yang tinggi.

2. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan *one sample kolmogrov smirnov* yang dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Nomalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Sig.2-tailed
Dukungan Suami	0.001
<i>Work-Family Balance</i>	0.200

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas sebaran pada variabel dukungan suami diperoleh nilai 0,001 menggunakan teknik analisa data kolmogrov smirnov yaitu $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data dukungan suami berdistribusi tidak normal dan tidak memenuhi asumsi uji normalitas sebaran sehingga alat ukur tidak dapat digunakan atau digeneralisasikan pada subjek yang lain. Sedangkan pada variabel *work-family balance* diperoleh data 0,200 yang lebih besar dari $> 0,05$ maka dapat disimpulkan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

b. Uji linieritas hubungan

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas

menggunakan *test of linearity*. Variabel dikatakan linier apabila nilai signifikan pada tabel *Linearity* lebih kecil dari 0,05 (Priyatno, 2005).

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	<i>F.linearity</i>	P
Dukungan Suami Work-Family Balance	113.853	0.000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 22.00*, diperoleh nilai *F.linearity* dengan $F = 113.853$ kemudian $P = 0.000$ ($P < 0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara dukungan suami dengan *work-family balance*.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* dari *pearson* karena kedua variabel ini berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang terlibat dalam penelitian ini.

Hasil analisis hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.16

Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	<i>r</i>	P
Dukungan Suami Work-Family Balance	0,655	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,655 dengan signifikansi 0,000 hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan suami dengan *work-family balance*. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan suami maka semakin tinggi *work-family balance* yang dimiliki oleh seorang dosen wanita yang terlibat dalam penelitian ini, sebaliknya semakin rendah dukungan suami maka semakin rendah pula *work-family balance* yang dimiliki dosen wanita yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*p*) = 0,00 (*p* < 0,05) yang artinya hipotesis penelitian diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17

Analisis Measure of Association

Variabel	<i>r</i> ²
Dukungan Suami dengan Work-Family Balance	0,429

Berdasarkan tabel *measure of association* diatas menunjukkan bahwa nilai *r squared* (*r*²) = 0,429 yang artinya terdapat 42,9% pengaruh dukungan suami dengan *work-family balance* dosen pada dosen wanita UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang terlibat dalam penelitian ini, sementara 57,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan suami dengan *work-family balance* di UIN Ar-raniry Banda Aceh. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment* dari Pearson, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,655 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan suami dengan *work-family balance* yang berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hubungan tersebut menunjukkan semakin tinggi dukungan suami yang diterima pada dosen wanita UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang terlibat dalam penelitian ini maka semakin tinggi pula dosen wanita dapat menjalankan *work-family balance*-nya, begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan suami kepada dosen wanita di UIN Ar-raniry yang terlibat dalam penelitian ini maka semakin rendah pula kemampuan dosen wanita dalam melaksanakan *work-family balance*-nya.

Hasil data empirik menunjukkan bahwa 21 (17,4%) orang dosen wanita di UIN Ar-Raniry yang terlibat dalam penelitian ini memiliki dukungan suami yang rendah, 78 (64,5%) orang memiliki dukungan suami yang sedang dan 22 (18,2%) orang lainnya memiliki dukungan suami yang tinggi. Sedangkan secara data empirik dari *work-family balance* menunjukkan bahwa 17 (14%) orang memiliki *work-family balance* yang rendah, 82 (67,8%) orang memiliki *work-family balance* yang sedang, dan 22 (18,2%) orang lainnya memiliki *work-family balance* yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dosen wanita UIN Ar-Raniry yang terlibat dalam penelitian ini yang sudah menikah memiliki dukungan suami dan *work-family*

balance pada kategori sedang. Namun, diantara kategori rendah dan tinggi yang berdominan pada variabel dukungan suami adalah kategori tinggi dengan selisih tipis pada kategori rendah kemudian di variabel *work-family balance* diantara kategori rendah dan tinggi lebih berdominan pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan yang searah dari variabel dukungan suami dengan *work-family balance*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiarsari (2019) dengan judul Hubungan antara Dukungan suami dan *Family Supportive Supervision Behaviors* dengan *Work Family Balance* pada Wanita yang Bekerja. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan suami dan *family supportive supervision* dengan *work-family balance* pada wanita yang bekerja dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0.000$. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nikmah (2018) dengan judul Dukungan Suami dan *Work-life Balance* pada Wanita Bekerja. Penelitian ini menunjukkan korelasi sebesar $\text{sig } 0,002$ ($p < 0,05$), Berdasarkan hasil analisis penelitian, taraf signifikansi sebesar $p = 0.001$ untuk dukungan emosional dan kemudian nilai koefisien korelasi untuk dukungan instrumental dan WLB dengan signifikansi $p = 0.001$. Hasil yang didapat mengindikasikan bahwa dukungan emosional dan instrumental memiliki pengaruh positif dalam terciptanya WLB.

Hasil analisis *measure of association* menunjukkan bahwa nilai *r Square* (r^2) = 0,429 yang artinya terdapat 42,9% pengaruh dukungan suami terhadap *work-family balance*, sementara 57,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor individu, organisasi umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman,

level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga (Pouluse & Sudarsan, 2014). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan dengan penelitian Novenia dan Ratnaningsih (2017) dimana dukungan suami berkorelasi positif dan memberikan sumbangan sebanyak 42,4% kepada *work-family balance* guru wanita yang bekerja sedangkan 57,6% dipengaruhi variabel lain. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Novitasari (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work-family balance* dan dukungan sosial memberikan sumbangan 42,2% terhadap *work-family balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah sedangkan 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa *work-family balance* dosen wanita UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang terlibat dalam penelitian ini lebih banyak dalam tingkatan menengah dan cenderung ke tinggi dibandingkan yang rendah, begitu pula dengan dukungan suami yang ada pada tingkatan menengah cenderung ke tinggi dibandingkan yang rendah. *Work-family balance* yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku seperti dapat menyediakan kebutuhan anak dan suami meski harus bekerja, mampu mengikuti acara yang diadakan kampus ataupun keluarga tanpa mengabaikan salah satunya, dapat dengan mudah mengatur kehidupan keluarga dan pekerjaan, dan dapat menjalani peran dalam keluarga dan pekerjaan tanpa beban (Novenia & Ratnaningsih, 2017). Individu dengan *work-family balance* yang tinggi akan memiliki tingkat stress yang rendah saat menjalankan perannya dan memiliki kualitas hidup yang tinggi (Greenhaus dkk, 2003). Maka dari itu untuk lebih mampu mencapai *work-family balance* maka dukungan suami yang dapat membuat batin istri menjadi tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan diri

di lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan dibutuhkan (Yanita & Zamralita, 2001).

Penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan ke dalam angka persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi. Penyebaran skala juga dilakukan secara *online* melalui *google form* dengan secara membagikan *link* kuesioner melalui *chatting* secara pribadi di aplikasi whatsapp. Hal ini dikarenakan penyebaran skala secara *offline* tidak dapat dilakukan karena sedang maraknya virus Covid-19. Keterbatasan selanjutnya yaitu persebaran data pada variabel dukungan suami berdistribusi tidak normal sehingga kurang dapat mewakili keseluruhan populasi atau tidak dapat digeneralisasikan. Selain itu ada beberapa responden yang menolak untuk mengisi kuesioner dengan alasan pribadi yang berkaitan dengan suami responden.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang terlibat dalam penelitian ini. Artinya, semakin tinggi dukungan suami maka semakin tinggi pula kemampuan mencapai *work-family balance* dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang terlibat dalam penelitian ini. Sebaliknya jika semakin rendah dukungan suami maka semakin rendah pula kemampuan mencapai *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang terlibat dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis *Measures of Association* menunjukkan bahwa $r^2 = 0,429$ yang artinya terdapat 42,9% pengaruh dukungan suami terhadap *work-family balance*, sementara 57,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel yang serupa adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dosen Wanita

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi dosen wanita di UIN Ar-Raniry untuk mengenal dan mempelajari strategi *work-family balance* karena dapat meningkatkan kesejahteraan dalam kehidupan kerja dan kehidupan dalam keluarga. Untuk dosen wanita yang *work-family balance* sudah baik semoga mampu dipertahankan di masa depan.

2. Bagi Suami Dosen Wanita

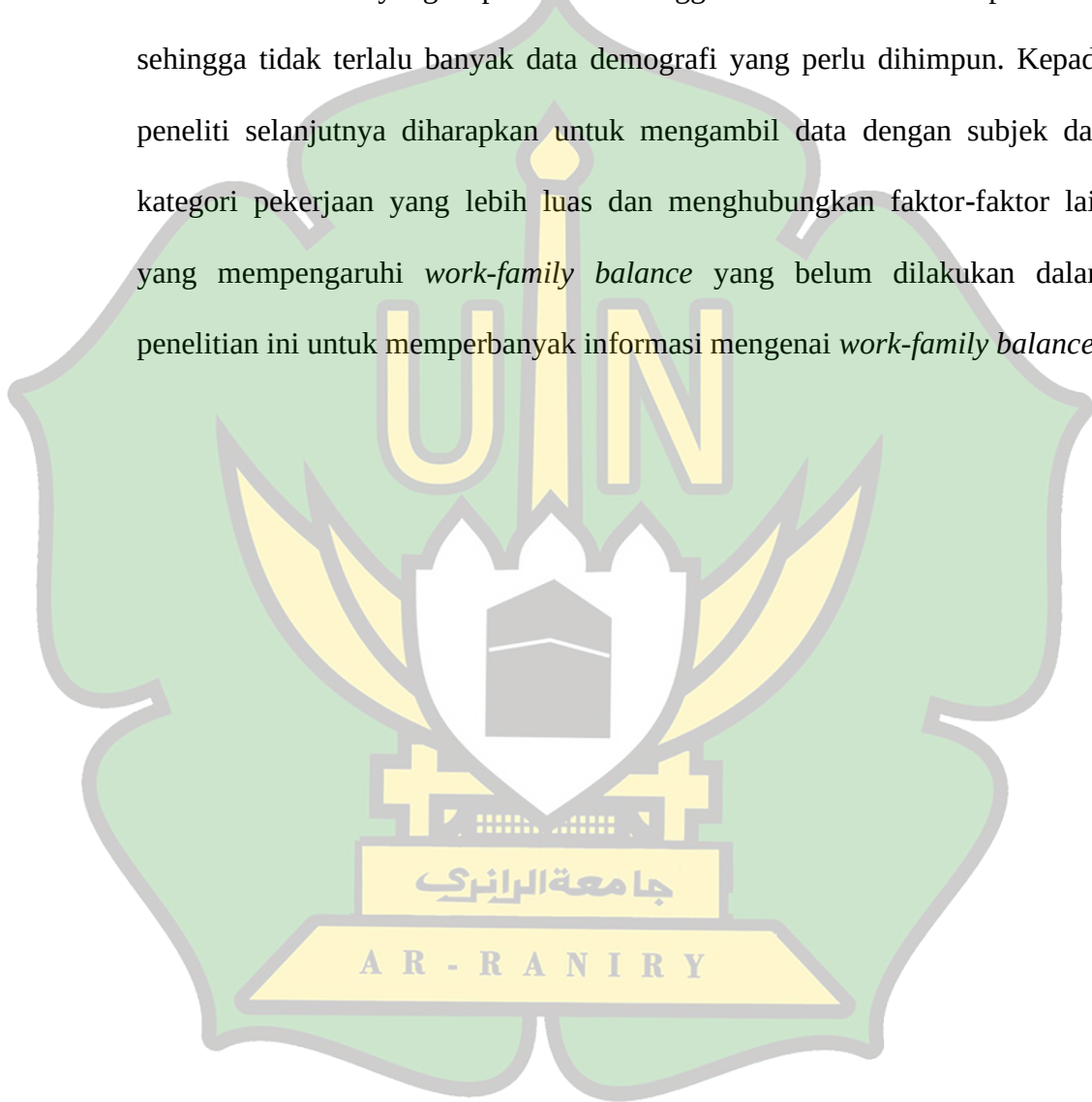
Bagi pasangan yang sudah mendukung istri bekerja agar mempertahankan dukungan tersebut karena hal itu sangat membantu kelancaran tugas istri di kampus dan di rumah. Bagi yang masih kurang untuk meningkatkan dukungannya kepada istri yang bekerja agar berdampak positif bagi kehidupan *work-family balance* juga fisik dan mental istri.

3. Bagi Lembaga

Bagi lembaga UIN Ar-Raniry Banda Aceh melalui PSGA (Pusat Studi Gender dan Anak) hendaknya setiap tahun melaksanakan training *work-family balance* untuk dosen wanita di UIN Ar-Raniry dan pasangannya agar tercipta keharmonisan dalam aktivitas keluarga.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat lebih spesifik dalam menentukan data yang diperlukan sehingga sebelum memulai penelitian sehingga tidak terlalu banyak data demografi yang perlu dihimpun. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil data dengan subjek dari kategori pekerjaan yang lebih luas dan menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work-family balance* yang belum dilakukan dalam penelitian ini untuk memperbanyak informasi mengenai *work-family balance*.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhania, N. (2017). Hubungan antara work-life balance dan kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja. *Skripsi thesis, Sanata Dharma University*. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/12799> (diakses pada 28 Maret 2021).
- Adhim, M. F. (2002). *Indahnya Pernikahan Dini*. Jakarta: Gema Insani.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.
- Anoraga, P. (1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 36(2), 254– 271.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Bart, S. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Berbagi, B. I. (2020). Ini Jumlah Guru di Indonesia Tahun 2020. <http://bangimam-berbagi.blogspot.com/2020/05/ini-jumlah-guru-di-indonesia-tahun-2020.html> (diakses 29 Maret, 2021).
- Chotimah, R. P. R. C. (2020). *Hubungan Kecerdasan Emosi Dan Work Life Balance Pada Guru Wanita Sekolah Dasar Kecamatan X Di Kota Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-769.
- Creswell, J., W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1990). *Type of social support and specific stress: Toward a theory of optimal matching*. New York City: John Wiley & Sons.

Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *MEDIAPSI*, 1(1), 28-39.

Data.ar-raniry. (2020). Dosen Tetap Institusi. http://data.arraniry.ac.id/akreditasi/dosen_institusi (diakses 27 Februari, 2021).

Departemen Pendidikan Nasional, (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.

Dunggio, M. R. B. (2018). Hubungan Beban Kerja dengan Work-Life Balance pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita Di Kementerian Agama Kota Gorontalo. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.

Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 63(1-B), 575.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441-456.

Greenglass, E., Fiksenbaum, L., & Eaton, J. (2006). The Relationship between coping, social support, Functional disability, and Depression in the elderly. *Journal Routledge Taylor and francis Group. March*: 19 (1). 15-31.

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(3), 510-531.

Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When Family-Supportive Supervision Matters: Relation Between Multiple Sources of Support and Work-Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 266-275.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101.

Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance Chosing the gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc.

Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.

- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan (Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jacobson, D. E. (1986). Types and timing of social support. *Journal of health and Social Behavior*, 250-264.
- Jobstreet.com. 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/> (diakses 5 Mei 2021).
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Keene, J.R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Khilmiyah, A. (2017). Stres Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 15(2), 135-143.
- Kurniawati, N. D., & Nursalam, M. (2007). *Asuhan Keperawatan Pada Pasien HIV/AIDS*. Jakarta: Salemba Medika.
- Larasati, Y. (2015). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja* (Doctoral dissertation, Fakultas Psikologi).
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201-214.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Maharani, R. T., Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2020). Kebersyukuran, Dukungan Sosial dan Work Life Balance pada Asisten Apoteker Wanita. *FENOMENA*, 29(1), 19-26.
- Maslichah, I.N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2006). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60-68.
- Maslichah, S. (2011). Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 10, No. 2, 104-114.

- Mattson, M., & Hall, J. G. (2011). *Health as Communication Nexus: A Service Learning Approach*. USA: Kendall Hunt Publishing Co.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50.
- Meenakshi, S. P., V. V. S. C., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work - Life-Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31–35.
- Moore, F. (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers and Workers in An MNC. *Employee Relations*, 29(4), 365-399.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA negeri kabupaten purworejo. *Empati*, 6(1), 97-103.
- Novitasari, Y. I. (2019) *Hubungan antara Dukungan Sosial dan Work-Family Balance pada wanita karier*. Skripsi. Sanata Dharma University.
- Parkes, L.P. dan Langford, P.H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? a test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations, *Journal of Management and Organization*, 14(3), 267-284.
- PDDikti. (2020). Dosen. <https://pddikti.kemdikbud.go.id/dosen> (diakses 28 Maret, 2021).
- PDDikti. (2020). Profil Perguruan Tinggi. https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt/Mzk1RTdDNDUrtRTFDRS00ODhDLUExOEMtMDAyQjcyQTg0MDCx (diakses 20 April, 2021).
- Pierce, G. R., Sarason, B. R., & Sarason, I. G. (Eds.). (1996). *Handbook of social support and the family*. New York: Plenum Press.
- Poulose, S., & N, Sudarsan. 2014. Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 1-17.
- Pradinata, S. & Susilo, J., D. (2016). Prokrastinasi Akademik dan Dukungan Sosial Teman Sebaya pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*, 4(2), 85-95.
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *PSIKOLOGI KONSELING*, 16(1), 570-580.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

- Pusparisa, Y. (2020). *Perempuan Mendominasi Tenaga Kerja Usaha Jasa*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/10/14/perempuan-mendominasi-tenaga-kerja-usaha-jasa> (diakses 23 Februari, 2021).
- Rawlings, I., Omole, I., & Festus, I. (2012). Employee work-life balance as an HR imperative. *An International Multidisciplinary Journal*, 6(3), 109–126.
- Regan. P. (2011). *Close Relationship*. Great Britain: Routledge Academic.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saptari, R., & Brigitte, H. (1997). *Perempuan Kerja dan Perubahan sosial*. Jakarta: Grafiti.
- Sarafino, E.P & Smith, T.W. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions. Seventh ed.* USA: John Willey & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Solihin, I., Citra, S. D. (2009). *Corporate social responsibility: from charity to sustainability*: Penerbit Salemba Empat.
- Stanley, M. & Beare, P. G. (2007). *Buku Ajar Keperawatan Gerontik*. Jakarta: EGC.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryadi, D. (2004). Gambaran Konflik Emosional dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda. *Jurnal Ilmiah Psikologi Arkhe*, 1, 1-12.
- Taylor, S. E., Letitia, A. P., & David O. S. (2009). *Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.
- 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.
- Wahab, R. (2015). *Psikologi Belajar*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Waltman, J., & Sullivan, B. (2007). Creating and supporting a flexible work-life environment for faculty and staff. *Effective Practices for Academic Leaders*, 2(2), 1-16.
- Whitehead, T., & Kotze, M. (2003). Career and life-balance of professional women: a south african study. *Journal of Human Resource Management*, 1(3), 77-84.
- Yanita, A., & Zamralita. (2001). Persepsi perempuan primipara tentang dukungan suami dalam usaha menanggulangi gejala depresi pasca salin. *Phronesis*, 3(5), 34 – 50.
- Yuliati, N. (2012). Pemaknaan, Penyesuaian, dan Komunikasi dalam Perkawinan pada Dosen Perempuan. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 28(2), 145-156.



LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-362/Un.08/FPsi/Kp.00.4/3/2021
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2020/2021
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Penetapan Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 17 Maret 2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Dr. Safnisyah, S.Ag, M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Athiyah
NIM/Prodi : 170901002 / Psikologi
Judul : Hubungan Dukungan Suami dengan *Work-Family Balance* pada Dosen Wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Maret 2021 M
5 Sya ban 1442 H

Dekan Fakultas Psikologi,



- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 505/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/04/2021
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
ICT Center UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : 'ATHIYYAH / 170901002
Semester/Jurusan : VIII / Psikologi
Alamat sekarang : Jln. Nyak Adam Kamil II, no.74, Peuniti, Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan Dukungan Suami dengan Work-Family Balance pada Dosen Wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 April 2021
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 05 Mei 2021

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Athiyyah
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas : Psikologi
Prodi : Psikologi
Instansi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Alamat : Jln. Nyak Adam Kamil II, no. 74, Peuniti, Banda Aceh

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya ingin meminta data dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh kepada pihak ICT Center UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nama-nama dosen UIN Ar-Raniry dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan
2. Dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan status aktif
3. Dosen tetap UIN Ar-Raniry dengan status PNS dan non PNS
4. Data dosen-dosen UIN Ar-Raniry yang telah menikah, belum menikah, bercerai atau meninggal pasangan
5. Nomor handphone dosen-dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh
6. Tempat, Tanggal dan Tahun Lahir dosen-dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh
7. Data fakultas dan prodi dosen-dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh
8. Jenjang pendidikan dosen-dosen dari UIN Ar-Raniry Banda Aceh
9. Total keseluruhan jumlah dosen tetap di UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Saya berjanji untuk tidak menyebarkan data yang saya terima dalam bentuk apa pun. Apabila data berikut tersebar maka saya bersedia untuk menerima segala konsekuensi dari surat pernyataan yang telah saya buat.

Banda Aceh, 30 April 2021

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Athiyyah

Skala I (Dukungan Suami)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya meminta perlindungan kepada suami saat dilecehkan oleh orang lain di kampus				
2	Saya merasa senang karena saya dan suami gemar mendidik anak kami tentang agama				
3	Saya mampu mengandalkan suami sebagai pendengar yang baik ketika saya punya masalah				
4	Saya merasa puas saat suami mau berbagi dan menyelesaikan pekerjaan rumah bersama saya				
5	Suami bisa memahami dan menghibur saya ketika saya kelelahan akibat kesibukan kerja				
6	Saya dan suami sering pergi menghadiri pesta pernikahan bersama				
7	Suami memberikan pujian terhadap kemampuan saya mengajar sebagai seorang dosen				
8	Suami menghargai penampilan saya apa adanya				
9	Suami memberikan komentar yang bagus atas performa saya saat mengerjakan pekerjaan rumah				
10	Suami memberikan uang belanja lebih ketika gaji saya harus digunakan untuk keperluan lain				
11	Saya tidak meminta perlindungan suami jika saya dilecehkan di kampus meskipun hal itu membuat saya cemas				
12	Saya tidak yakin suami bisa menyimak masalah saya dengan baik karena biasanya beliau hanya cuek saja				
13	Suami saya mengabaikan saya yang sedang bersedih				
14	Saya merasa kecewa jika suami tidak berminat mengajarkan ilmu agama kepada anak kami				
15	Saya merasa kesal saat suami tidak peduli untuk mengurus pekerjaan rumah				
16	Saya dan suami lebih sering mementingkan urusan masing-masing sehingga kami jarang jalan-jalan bersama				
17	Suami tidak peduli akan kemampuan mengajar saya sebagai seorang dosen				
18	Suami membandingkan penampilan saya dengan orang lain				
19	Suami sering memberikan kritik yang menyinggung perasaan mengenai pekerjaan rumah yang saya lakukan				
20	Suami tidak memberi uang lebih saat gaji saya sudah habis digunakan untuk membeli keperluan keluarga				
21	Suami memberikan alternatif solusi mengenai permasalahan yang saya alami di kampus				
22	Suami bersedia mengasuh anak ketika saya harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu bersamaan				
23	Suami membuatkan minuman untuk saya ketika ada pekerjaan lembur di kampus saya				
24	Suami mengungkapkan "Saya tahu kamu mampu melewati ini" saat saya menghadapi masalah				
25	Suami tidak peduli melihat saya repot dengan tugas rumah dan deadline kampus dalam waktu bersamaan				

26	Suami memimpin diskusi untuk menemukan kemungkinan solusi masalah yang saya hadapi				
27	Suami diam saja ketika saya bercerita mengenai masalah di kampus				
28	Suami kurang mampu membimbing saya dalam menyelesaikan masalah saat ada permasalahan rumah tangga				
29	Suami menyatakan “kalau ada kamu masalah tambah besar bukan selesai” kepada saya				
30	Suami memberikan saran ketika saya mengalami kebuntuan terhadap masalah yang saya hadapi				
31	Suami acuh tak acuh melihat saya harus kerja lembur di kampus				
32	Suami mengatakan bahwa permasalahan saya di kampus bukan urusannya				

Skala II (*Work-Family Balance*)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap terlibat dalam urusan keluarga walaupun saya dituntut untuk bekerja sebagai dosen yang profesional di kampus				
2	Saya merasa puas dengan pencapaian saya selama menjadi dosen dan menjadi ibu rumah tangga				
3	Saya mampu berkomitmen terhadap waktu sebagai ibu di rumah sekaligus sebagai dosen di kampus dengan baik				
4	Saya menggunakan waktu sepulang bekerja untuk berinteraksi dengan suami, anak-anak atau saudara yang lain				
5	Berperan sebagai seorang ibu dan dosen merupakan suatu hal yang menyenangkan bagi saya				
6	Saya merasa kecewa dengan diri saya selama menjadi dosen sekaligus ibu rumah tangga				
7	Saya tetap melaksanakan tugas-tugas wajib saya sebagai seorang dosen meskipun anak saya sakit di rumah				
8	Saya mengorbankan waktu pribadi saya untuk bermanfaat bagi kampus sekaligus keluarga				
9	Saya tidak peduli urusan keluarga saat saya sedang bekerja di kampus				
10	Tuntutan kerja yang sulit sempat membuat saya berpikir untuk berhenti menjadi dosen sehingga dapat memberikan perhatian penuh pada keluarga				
11	Waktu saya untuk berinteraksi dengan keluarga menjadi terbatas karena saya harus bekerja				
12	Saat saya berkomitmen terhadap waktu sebagai dosen di kantor saya melupakan urusan rumah				
13	Saya bisa membagi waktu menyelesaikan pekerjaan kantor sambil mengurus rumah tangga				
14	Saya meninggalkan kewajiban saya sebagai dosen karena mengkhawatirkan kondisi anak saya di rumah				

15	Saya dapat menyelesaikan tugas rumah meskipun di kampus saya juga sibuk				
16	Saya menghabiskan waktu kerja untuk bekerja di kampus dan waktu libur untuk bersantai bersama keluarga				
17	Saya terlalu lama menggunakan waktu memperhatikan diri sendiri sehingga tugas saya di kantor dan di rumah jadi terbengkalai				
18	Di sela-sela kesibukan mengajar di kampus, saya tetap bisa mengawasi perkembangan anak saya				
19	Di waktu libur saya memilih untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan pergi rekreasi bersama keluarga				
20	Saya sulit membagi waktu antara pekerjaan di kantor dengan mengurus rumah tangga				
21	Saya menjalani kegiatan di kampus dan kegiatan bersama keluarga dengan senang hati				
22	Pekerjaan di rumah saya terbengkalai karena saya kelelahan akibat mengajar mahasiswa di kampus				
23	Saya merasa hanya menikmati menjalani kegiatan bersama keluarga namun tidak dengan kegiatan bersama rekan kerja di kampus				
24	Saya masih menjalankan komunikasi yang baik dengan suami meskipun saya sibuk dengan tugas di kampus				
25	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan di kampus maupun tanggung jawab di dalam keluarga				
26	Saya tidak begitu mengetahui perkembangan anak saya karena jadwal kampus yang padat				
27	Saya merasa bersalah karena tuntutan pekerjaan membuat perhatian saya kepada keluarga menjadi berkurang				
28	Kesibukan di kampus membuat saya jarang berkomunikasi dengan suami				

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

TABULASI SKALA DUKUNGAN SUAMI SETELAH AITEM GUGUR

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	101
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	108
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	106
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	108
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	115
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	110
2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	104
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	101
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	101
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	4	2	2	71
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	102
2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	107
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	112
3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	112
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	108
2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	3	3	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	119
4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	96
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	110
4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	96
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88
4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	4	101
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	100
2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	80
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	114

[illegible]

3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	103			
3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	98			
3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	4	3	3	3	79			
1	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	1	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	89		
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	104		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	110		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	89		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	102	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	108		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119		
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	106	
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	97	
3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	59		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	115	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87	
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	111	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	105	
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	80		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	109		
4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	95	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	115	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	112	
2	4	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	92	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	

TABULASI SKALA *WORK-FAMILY BALANCE* SETELAH AITEM GUGUR

[illegible]

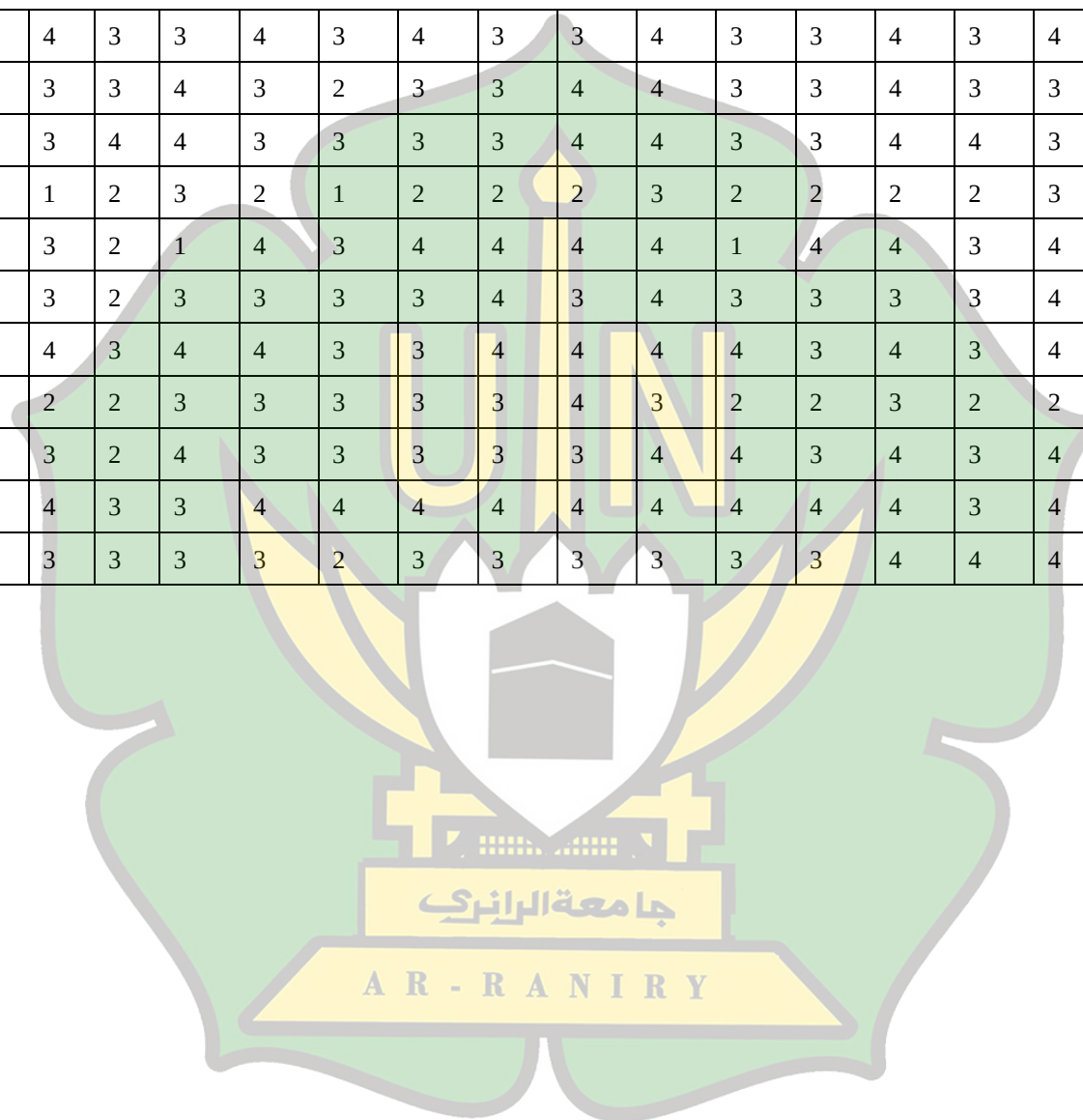
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	94	
4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	70	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	87	
4	2	3	4	4	3	3	1	2	2	2	1	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	1	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	74	
3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	79
4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	75	
4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	80	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	93
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	93
4	4	4	4	4	4	1	2	4	1	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	81
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	84
4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	86
4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	90
4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	82
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	83
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	87
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	83	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	75
4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	76

4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	77
3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	64
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	84
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	89
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	78
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	81
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	94
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	81
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	80
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	87
4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	91
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92
4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	89
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	87
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	88

4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	87
4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	86
3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	91
3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	76
4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	80
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	91
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	84
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	93
4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	80
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	94
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	95
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	88
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	85
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	94
4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	74
4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	93

3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	2	3	73
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	91
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	90
3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	81
4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	4	1	3	4	3	4	2	73
4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	2	82
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	85
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	89
3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	74
4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	76
4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	91
3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	71
4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	89
4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	72
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	82

4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	89
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	87
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	87
3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	54
4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	89
4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	82
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	92
3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	62
4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	97
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	84



UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA DUKUNGAN SUAMI TAHAP 1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	121	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	32

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
DS1	3.40	.802	121
DS2	3.75	.537	121
DS3	3.58	.616	121
DS4	3.73	.516	121
DS5	3.52	.647	121
DS6	3.49	.672	121
DS7	3.51	.621	121
DS8	3.64	.546	121
DS9	3.47	.633	121
DS10	3.36	.751	121
DS11	3.31	.784	121
DS12	3.33	.757	121
DS13	3.39	.711	121
DS14	2.08	1.107	121
DS15	2.52	.941	121
DS16	3.43	.656	121
DS17	3.45	.562	121
DS18	3.64	.500	121
DS19	3.46	.606	121

DS20	3.38	.722	121
DS21	3.43	.643	121
DS22	3.59	.628	121
DS23	3.08	.822	121
DS24	3.51	.647	121
DS25	3.46	.606	121
DS26	3.21	.798	121
DS27	3.29	.712	121
DS28	3.34	.690	121
DS29	3.63	.534	121
DS30	3.44	.657	121
DS31	3.37	.634	121
DS32	3.45	.605	121

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS1	104.83	183.789	.455	.952
DS2	104.49	186.852	.490	.951
DS3	104.66	181.859	.728	.949
DS4	104.51	185.602	.602	.950
DS5	104.72	181.204	.730	.949
DS6	104.75	184.888	.492	.951
DS7	104.73	182.967	.654	.950
DS8	104.60	185.993	.540	.951
DS9	104.77	184.046	.575	.950
DS10	104.88	180.020	.682	.950
DS11	104.93	183.429	.485	.951
DS12	104.91	178.333	.763	.949
DS13	104.85	179.194	.768	.949
DS14	106.16	185.267	.260	.956
DS15	105.72	186.737	.261	.954
DS16	104.81	181.722	.689	.950
DS17	104.79	183.199	.711	.950
DS18	104.60	185.475	.632	.950

DS19	104.78	182.791	.682	.950
DS20	104.86	179.655	.732	.949
DS21	104.81	182.089	.682	.950
DS22	104.65	184.512	.552	.951
DS23	105.16	181.117	.566	.951
DS24	104.73	181.933	.686	.950
DS25	104.78	181.658	.753	.949
DS26	105.02	179.108	.683	.950
DS27	104.95	180.964	.671	.950
DS28	104.90	178.523	.832	.948
DS29	104.61	184.840	.634	.950
DS30	104.80	183.377	.592	.950
DS31	104.87	180.416	.793	.949
DS32	104.79	183.615	.632	.950

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
108.24	194.334	13.940	32

UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA DUKUNGAN SUAMI TAHAP 2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	121	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.4050	.80186	121
VAR00002	3.7521	.53667	121
VAR00003	3.5785	.61579	121
VAR00004	3.7273	.51640	121
VAR00005	3.5207	.64678	121
VAR00006	3.4876	.67226	121
VAR00007	3.5124	.62069	121
VAR00008	3.6446	.54558	121
VAR00009	3.4711	.63343	121
VAR00010	3.3554	.75122	121
VAR00011	3.3058	.78361	121
VAR00012	3.3306	.75706	121
VAR00013	3.3884	.71148	121
VAR00014	3.4298	.65608	121
VAR00015	3.4463	.56200	121
VAR00016	3.6364	.50000	121
VAR00017	3.4628	.60610	121
VAR00018	3.3802	.72176	121
VAR00019	3.4298	.64325	121
VAR00020	3.5868	.62808	121
VAR00021	3.0826	.82246	121
VAR00022	3.5124	.64699	121
VAR00023	3.4628	.60610	121
VAR00024	3.2149	.79798	121
VAR00025	3.2893	.71225	121
VAR00026	3.3388	.68985	121
VAR00027	3.6281	.53436	121
VAR00028	3.4380	.65692	121
VAR00029	3.3719	.63420	121
VAR00030	3.4463	.60485	121

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.2314	168.479	.468	.959
VAR00002	99.8843	171.403	.511	.959
VAR00003	100.0579	166.888	.729	.957
VAR00004	99.9091	170.350	.612	.958
VAR00005	100.1157	166.303	.728	.957
VAR00006	100.1488	169.628	.502	.959
VAR00007	100.1240	167.843	.661	.958
VAR00008	99.9917	170.825	.543	.958
VAR00009	100.1653	169.139	.566	.958
VAR00010	100.2810	165.087	.685	.957
VAR00011	100.3306	168.373	.486	.959
VAR00012	100.3058	163.564	.761	.957
VAR00013	100.2479	164.288	.772	.957
VAR00014	100.2066	166.899	.681	.957
VAR00015	100.1901	168.189	.711	.957
VAR00016	100.0000	170.300	.637	.958
VAR00017	100.1736	167.878	.676	.957
VAR00018	100.2562	164.709	.736	.957
VAR00019	100.2066	166.815	.700	.957
VAR00020	100.0496	169.298	.561	.958
VAR00021	100.5537	166.033	.574	.959
VAR00022	100.1240	166.743	.701	.957
VAR00023	100.1736	166.595	.761	.957
VAR00024	100.4215	164.029	.695	.957
VAR00025	100.3471	166.029	.672	.957
VAR00026	100.2975	163.827	.825	.956
VAR00027	100.0083	169.692	.639	.958
VAR00028	100.1983	168.077	.608	.958
VAR00029	100.2645	165.546	.792	.957
VAR00030	100.1901	168.489	.638	.958

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.6364	178.867	13.37410	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.2314	168.479	.468	.959
VAR00002	99.8843	171.403	.511	.959
VAR00003	100.0579	166.888	.729	.957
VAR00004	99.9091	170.350	.612	.958
VAR00005	100.1157	166.303	.728	.957
VAR00006	100.1488	169.628	.502	.959
VAR00007	100.1240	167.843	.661	.958
VAR00008	99.9917	170.825	.543	.958
VAR00009	100.1653	169.139	.566	.958
VAR00010	100.2810	165.087	.685	.957
VAR00011	100.3306	168.373	.486	.959
VAR00012	100.3058	163.564	.761	.957
VAR00013	100.2479	164.288	.772	.957
VAR00014	100.2066	166.899	.681	.957
VAR00015	100.1901	168.189	.711	.957
VAR00016	100.0000	170.300	.637	.958
VAR00017	100.1736	167.878	.676	.957
VAR00018	100.2562	164.709	.736	.957
VAR00019	100.2066	166.815	.700	.957
VAR00020	100.0496	169.298	.561	.958
VAR00021	100.5537	166.033	.574	.959
VAR00022	100.1240	166.743	.701	.957
VAR00023	100.1736	166.595	.761	.957
VAR00024	100.4215	164.029	.695	.957
VAR00025	100.3471	166.029	.672	.957
VAR00026	100.2975	163.827	.825	.956

VAR00027	100.0083	169.692	.639	.958
VAR00028	100.1983	168.077	.608	.958
VAR00029	100.2645	165.546	.792	.957
VAR00030	100.1901	168.489	.638	.958

UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA WORK FAMILY BALANCE TAHAP 1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	121	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	28

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
WFB1	3.7355	.46131	121
WFB2	3.5620	.63104	121
WFB3	3.5289	.59265	121
WFB4	3.7107	.47325	121
WFB5	3.6860	.53281	121
WFB6	3.5372	.64603	121
WFB7	2.5620	.81540	121
WFB8	3.1074	.75057	121
WFB9	3.3471	.60154	121
WFB10	2.9504	.81498	121
WFB11	2.8017	.71437	121
WFB12	3.1405	.72233	121

WFB13	3.3471	.62863	121
WFB14	2.9174	.71399	121
WFB15	3.2810	.60859	121
WFB16	3.4380	.60405	121
WFB17	3.4628	.64603	121
WFB18	3.3636	.68313	121
WFB19	3.0496	.75112	121
WFB20	3.1818	.57735	121
WFB21	3.5620	.60405	121
WFB22	3.1074	.65576	121
WFB23	2.9587	.62446	121
WFB24	3.4463	.61847	121
WFB25	3.5537	.54697	121
WFB26	3.5289	.53345	121
WFB27	2.8678	.72964	121
WFB28	3.4793	.64678	121

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFB1	88.4793	73.085	.406	.875
WFB2	88.6529	69.245	.653	.869
WFB3	88.6860	69.217	.703	.868
WFB4	88.5041	71.085	.651	.871
WFB5	88.5289	70.051	.692	.869
WFB6	88.6777	70.737	.492	.873
WFB7	89.6529	74.795	.074	.885
WFB8	89.1074	76.147	-.016	.887
WFB9	88.8678	72.366	.369	.876
WFB10	89.2645	68.229	.565	.871
WFB11	89.4132	70.728	.438	.874
WFB12	89.0744	71.436	.372	.876
WFB13	88.8678	70.632	.518	.872
WFB14	89.2975	71.961	.333	.877
WFB15	88.9339	71.146	.486	.873

WFB16	88.7769	72.191	.385	.875
WFB17	88.7521	72.105	.363	.876
WFB18	88.8512	72.344	.318	.877
WFB19	89.1653	71.722	.331	.877
WFB20	89.0331	70.332	.603	.871
WFB21	88.6529	71.245	.480	.873
WFB22	89.1074	69.730	.579	.871
WFB23	89.2562	74.392	.160	.881
WFB24	88.7686	71.796	.413	.875
WFB25	88.6612	69.659	.717	.869
WFB26	88.6860	71.584	.513	.873
WFB27	89.3471	71.579	.356	.876
WFB28	88.7355	71.246	.443	.874

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.2149	76.503	8.74662	28

UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA WORK FAMILY BALANCE TAHAP 2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	121	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	25

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7355	.46131	121
VAR00002	3.5620	.63104	121
VAR00003	3.5289	.59265	121
VAR00004	3.7107	.47325	121
VAR00005	3.6860	.53281	121
VAR00006	3.5372	.64603	121
VAR00007	3.3471	.60154	121
VAR00008	2.9504	.81498	121
VAR00009	2.8017	.71437	121
VAR00010	3.1405	.72233	121
VAR00011	3.3471	.62863	121
VAR00012	2.9174	.71399	121
VAR00013	3.2810	.60859	121
VAR00014	3.4380	.60405	121
VAR00015	3.4628	.64603	121
VAR00016	3.3636	.68313	121
VAR00017	3.0496	.75112	121
VAR00018	3.1818	.57735	121
VAR00019	3.5620	.60405	121
VAR00020	3.1074	.65576	121
VAR00021	3.4463	.61847	121
VAR00022	3.5537	.54697	121
VAR00023	3.5289	.53345	121
VAR00024	2.8678	.72964	121
VAR00025	3.4793	.64678	121

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.8512	69.028	.398	.894
VAR00002	80.0248	65.241	.653	.889
VAR00003	80.0579	65.322	.691	.888
VAR00004	79.8760	67.093	.642	.890

VAR00005	79.9008	66.123	.679	.889
VAR00006	80.0496	66.781	.483	.893
VAR00007	80.2397	68.050	.391	.894
VAR00008	80.6364	64.217	.568	.890
VAR00009	80.7851	66.320	.470	.893
VAR00010	80.4463	67.199	.386	.895
VAR00011	80.2397	66.584	.518	.892
VAR00012	80.6694	68.023	.319	.897
VAR00013	80.3058	67.114	.482	.893
VAR00014	80.1488	68.044	.390	.895
VAR00015	80.1240	67.893	.374	.895
VAR00016	80.2231	68.141	.327	.896
VAR00017	80.5372	67.384	.352	.896
VAR00018	80.4050	66.210	.612	.890
VAR00019	80.0248	67.074	.491	.892
VAR00020	80.4793	65.685	.581	.890
VAR00021	80.1405	67.572	.427	.894
VAR00022	80.0331	65.666	.714	.888
VAR00023	80.0579	67.538	.510	.892
VAR00024	80.7190	67.420	.362	.896
VAR00025	80.1074	67.130	.448	.893

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.5868	72.294	8.50262	25

DATA EMPIRIK

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DS	121	59	120	103.64	13.374
WFB	121	54	100	83.59	8.503
Valid N (listwise)	121				

FREKUENSI DUKUNGAN SUAMI

		kat_dukungansuami			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	21	17.4	17.4	17.4
	Sedang	78	64.5	64.5	81.8
	Tinggi	22	18.2	18.2	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

FREKUENSI WORK-FAMILY BALANCE

		kat_wfb			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	17	14.0	14.0	14.0
	Sedang	82	67.8	67.8	81.8
	Tinggi	22	18.2	18.2	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

UJI NORMALITAS DUKUNGAN SUAMI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		DS
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	103.6364
	Std. Deviation	13.37410
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.111
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

UJI NORMALITAS WORK-FAMILY BALANCE

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		WFB
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83.59
	Std. Deviation	8.503
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.053
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

UJI LINIERITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WFB * DS	Between Groups	(Combined)	6123.269	42	145.792	4.456	.000
		Linearity	3725.126	1	3725.126	113.853	.000
		Deviation from Linearity	2398.143	41	58.491	1.788	.014
	Within Groups		2552.070	78	32.719		
	Total		8675.339	120			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WFB * DS	.655	.429	.840	.706

UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
DS	103.64	13.374	121
WFB	83.59	8.503	121

Correlations			
		DS	WFB
DS	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	121	121
WFB	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	121	121
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y