

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWATI PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**EVI WINDA ARISTY BR. SIANTURI  
168600039**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**2021**

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

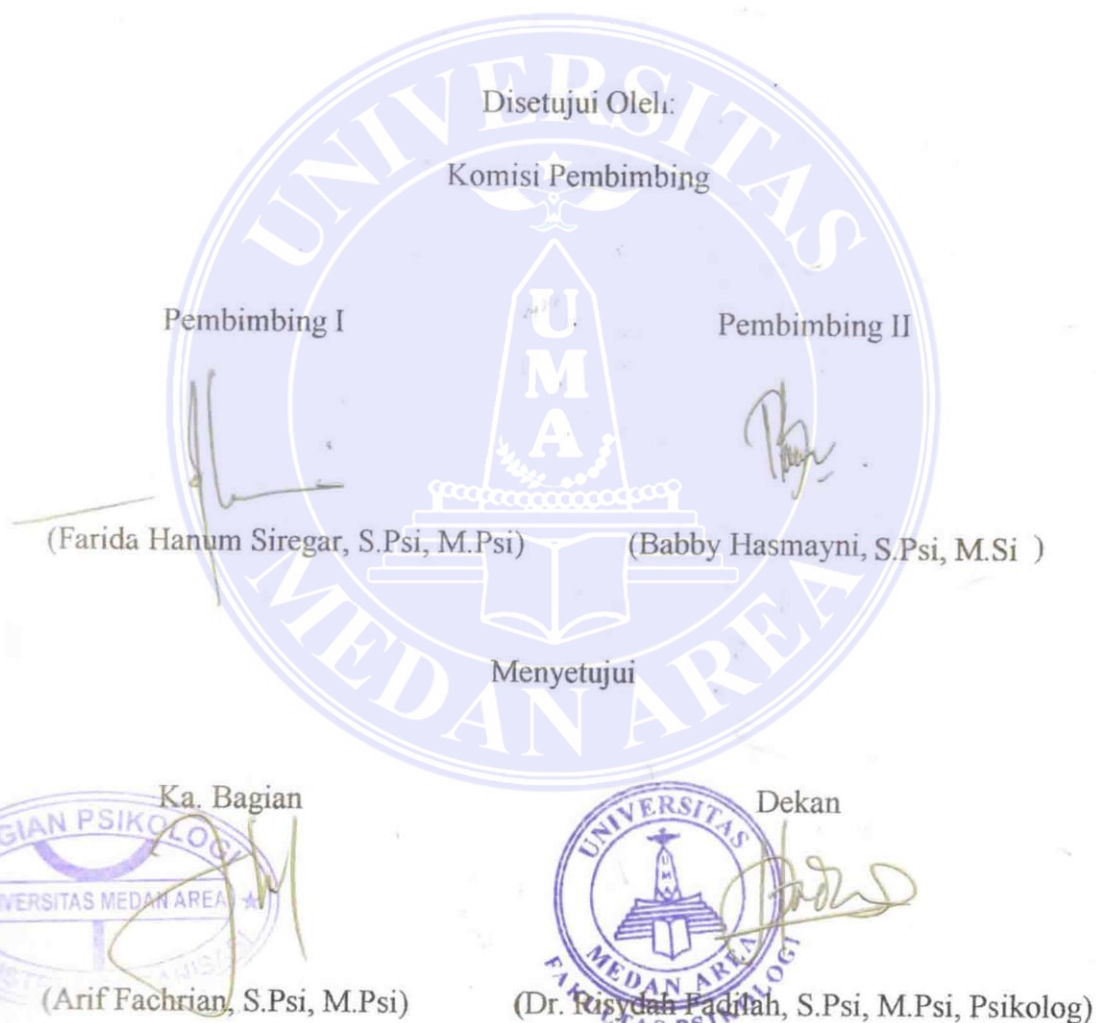
## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Perceived Organizational Support  
Dengan Work Family Conflict Pada Karyawati  
PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Nama : Evi Winda Aristy Br. Sianturi

NPM : 168600039

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi



Tanggal Lulus : 13 Juli 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

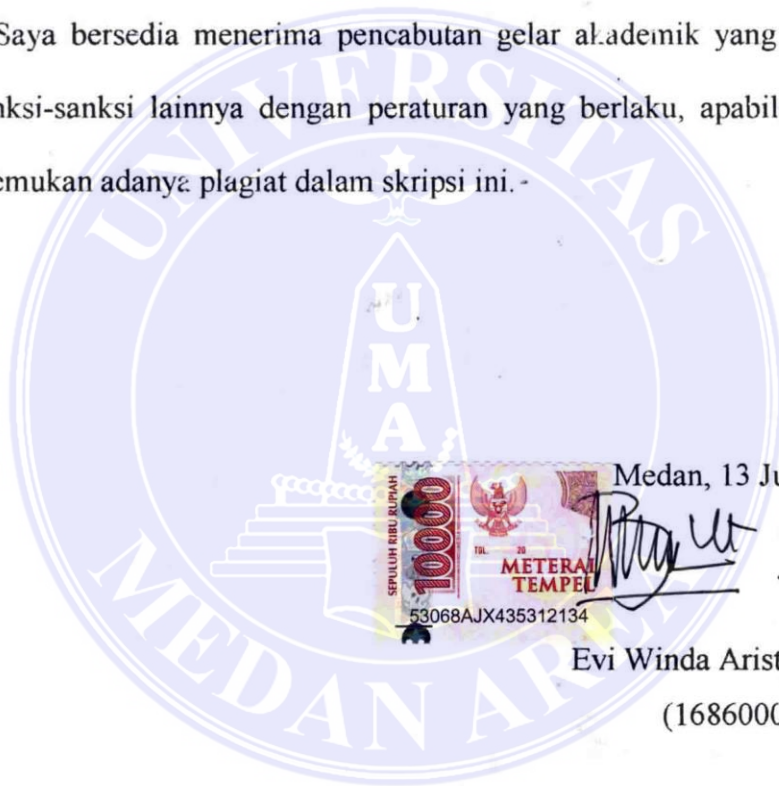
Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip hasil karya dari orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulis ilmiah.

Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dari sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini. -



Medan, 13 Juli 2021

Evi Winda Aristy Br. Sianturi  
(168600039)

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evi Winda Aristy Sianturi

NPM : 168600039

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 Juli 2021

Yang menyatakan

( Evi Winda Aristy Br. Sianturi )

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA KARYAWATI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Oleh :

EVI WINDA ARISTY SIANTURI

168600039

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work family conflict* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sejalan dengan landasan teori, maka diajukan hipotesis yang berbunyi ada hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *work family conflict*. Dimana semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *work family conflict*. Sebaliknya makin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work family conflict*. Penelitian ini melibatkan 66 karyawan dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan instrumen skala likert untuk skala *perceived organizational support* dan *work family conflict*. skala yang digunakan adalah skala *perceived organizational support* yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger berjumlah 27 aitem dan skala *work family conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell berjumlah 24 aitem. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment. Hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan negatif pada *perceived organizational support* dengan *work family conflict* dimana  $r_{xy} = -0,582$   $p = 0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) penelitian dengan nilai sebesar 0,339. Dapat diartikan bahwa variable *perceived organizational support* mempengaruhi *work family conflict* sebesar 33,9%. Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diperoleh *perceived organizational support* berada pada katagori tinggi dan *work family conflict* berada pada kategori sedang.

**Kata kunci : *Perceived Organizational Support, Work Family Conflict***

## ABSTRACT

### HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA KARYAWATI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

EVI WINDA ARISTY SIANTURI

168600039

This research is a quantitative research which aims to test empirically and see the relationship between perceptions of organizational support with work family conflicts in the employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. In line with the theoretical basis, a hypothesis is proposed which says there is a negative relationship between perceived organizational support and work family conflict. Where the higher the perceived organizational support, the lower the work family conflict. On the other hand, the lower the perceived organizational support, the higher the work family conflict. This study involved 66 employees with a purposive sampling technique. This study uses a Likert scale instrument for the scale of perceived organizational support and work family conflict. The scale used is the scale of perceived organizational support proposed by Rhoades and Eisenberger totaling 27 items and the work family conflict scale proposed by Greenhaus and Beutell totaling 24 items. The analysis technique in this research is the product moment correlation technique. The results of the analysis show that there is a negative relationship between perceived organizational support and work family conflict where  $r_{xy} = -0.582$   $p = 0.000 < 0.05$ , thus the hypothesis presented is accepted. The coefficient of determination ( $r^2$ ) of the study is 0.339. It can be interpreted that the variable perceived organizational support affects work family conflicts by 33.9%. From the calculation of the hypothetical mean and empirical mean, it is found that perceived organizational support is in the high category and work family conflict is in the medium category.

**Keywords :** *Perceived Organizational Support, Work Family Conflict*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik, Adapun judul dari penelitian ini adalah "Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Family Conflict Pada Karyawati PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan". Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata (S-1) Program Studi Psikologi di Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada, sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian S.Psi., M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini, terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan selama bimbingan.

6. Ibu Babby Hasmayni S.Psi., M.Psi selaku dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini, terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan selama bimbingan.
7. Bapak Hasanuddin, Phd selaku ketua penguji yang telah memberikan saran dan berbaik hati membantu peneliti.
8. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan masukan dalam skripsi ini, terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan dan berbaik hati membantu peneliti.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan Ilmu pengetahuan dan motivasi penelitian dan para staf tata usaha Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penelitian.
10. Untuk PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberi saya kesempatan melakukan riset dan membantu pengisian kuesioner selama penyelesaian skripsi ini.
11. Untuk Teristimewa orangtua tercinta R. Sianturi dan Renta Br. Hutasoit serta kakak dan adik tersayang Ria Aristy Sianturi dan Chintia Aristy Sianturi, yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti. Terimakasih untuk kalian.
12. Untuk Teman-teman seperjuanganku Miranda Surbakti, Sheren Pakpahan, Febriyani Winata Purba, Mardatilla, Elsa Ratnasari dan Angel Strfani. Terimakasih buat kasih sayang dan perhatiannya yang selalu menemani dan meluangkan waktu, saling membantu serta yang terus memberikan semangat. Kesuksesan menjadi milik kita bersama. Tuhan memberkati.



13. Untuk Kakak dan adik-adik, Claudia Hutapea, Ria Betty Siregar, Kethrin Sihombing, Yeni Sianturi, teman-teman KMKP-UMA, serta teman-teman yang lain yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama penulisan skripsi ini. Tetap setia melayani.
14. Untuk seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih untuk semangat dan bantuannya dalam penelitian ini dan juga selama masa perkuliahan.
15. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.  
Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti mengharpakan kritikan dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, September 2021

Evi Winda Aristy Sianturi

168600039

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8

<b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Karyawan .....	9
1. Pengertian Karyawan .....	9
2. Masalah yang dihadapi Karyawan didunia kerja .....	10
B. <i>Work Family Conflict</i> .....	11
1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i> .....	11
2. Faktor-faktor <i>Work Family Conflict</i> .....	12
3. Aspek-aspek <i>Work Family Conflict</i> .....	13
C. Persepsi .....	15
D. Dukungan Organisasi.....	15
E. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	16
1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	17
2. Faktor-faktor <i>Perceived Organizational Support</i> .....	17
3. Aspek-aspek <i>Perceived Organizational Support</i> .....	19
F. Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan <i>Work Family Conflict</i> .....	21
G. Kerangka Konseptual.....	24
H. Hipotesis .....	25
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Tipe Penelitian .....	26
B. Identifikasi Variable Penelitian .....	26
C. Defenisi Operasional Penelitian .....	26
1. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	26
2. <i>Work Family Conflict</i> .....	27

D. Subjek Penelitian .....	27
1. Populasi .....	27
2. Sample .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur .....	29
1. Validitas .....	29
2. Reabilitas .....	31
G. Analisis Data .....	31
<b>BAB IV : HASIL &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
A. Orientasi Kancah Penelitian .....	34
B. Persiapan Penelitian .....	36
1. Persiapan Administrasi .....	36
2. Persiapan Alat Ukur .....	36
C. Pelaksanaan Penelitian .....	41
D. Analisis data dan Hasil Penelitian.....	42
1. Uji Asumsi .....	43
2. Hasil Perhitungan Analisis Data .....	45
3.. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik ...	46
E. Pembahasan .....	48
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1</b> Distribusi penjabaran Butir-Butir Pernyataan Skala <i>Perceived Ogranizational Support</i> sebelum uji coba.....	37
<b>Tabel 4.2</b> Distribusi penjabaran Butir-Butir Pernyataan <i>Work Family Conflict</i> sebelum uji coba.....	38
<b>Tabel 4.3</b> Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan <i>Perceived Ogranizational Support</i> setelah uji coba.....	40
<b>Tabel 4.4</b> Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan <i>Work Family Conflict</i> setelah uji coba.....	41
<b>Tabel 4.5</b> Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	43
<b>Tabel 4.6</b> Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	44
<b>Tabel 4.7</b> Rangkuman Perhitungan $r$ Product Moment.....	44
<b>Tabel 4.8</b> Intervensi Terhadap Koefisien Korelasi.....	47
<b>Tabel 4.9</b> Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A</b>	<i>DATA MENTAH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i>	
	<i>DEAN WORK FAMILY CONFLICT</i> .....	58
<b>LAMPIRAN B</b>	<i>SKALA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN</i>	
	<i>SKALA WORK FAMILY CONFLICT</i> .....	59
<b>LAMPIRAN C</b>	<i>UJI VALIDITAS DAN REABILITAS SKALA PERCEIVED</i>	
	<i>ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN SKALA WORK FAMILY</i>	
	<i>CONFLICT</i> .....	60
<b>LAMPIRAN D</b>	<i>ANALISIS UJI ASUMSI DAN UJI HIOTESIS</i> .....	61
<b>LAMPIRAN E</b>	<i>SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN</i> .....	59



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran perencanaan dan pelaksana strategi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tujuan-tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan dukungan yang positif demi tercapainya tenaga kerja yang optimal (Septianto, 2010).

Seiring dengan perkembangan zaman, peran wanita dalam pekerjaan semakin diakui oleh masyarakat. Pada tahun 2018 dari hasil Badan Pusat Statistika terhadap perbedaan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) berdasarkan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan TPAK perempuan meningkat sebesar 0.40 % sedangkan TPAK laki-laki menurun 0.04% poin (Informasi dari Badan Pusat Statistik 2018).

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja karena beberapa hal yaitu karena tuntutan ekonomi keluarga, untuk era sekarang semakin tingginya biaya hidup Pendidikan dan keperluan lain membuat wanita menjadi pelengkap dan membantu kebutuhan rumah tangga sehingga beban rumah tangga tidak sepenuhnya dibebankan kepada suami. Disamping itu perempuan juga ingin meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup.

Fenomena semakin banyaknya wanita bekerja mengakibatkan wanita memiliki peran ganda. Wanita yang memiliki peran sebagai pekerja dan peran sebagai ibu/istri diwaktu yang sama memerlukan energi yang lebih besar. Ketidak seimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya *Work Family Conflict*. *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran, dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, sehingga partisipasi dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Pada dasarnya *Work Family Conflict* dapat terjadi baik kepada pria maupun wanita namun penelitian ini lebih fokus pada wanita karir karena intensitas terjadinya *Work Family Conflict* pada wanita lebih besar dibanding pria (Apperson et al, 2002). Tan (1991) menyatakan bahwa ada dua sikap pada masyarakat dalam melihat peranan yang tepat bagi wanita Indonesia. Di satu pihak, secara kultural perempuan berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik. Di pihak lain, wanita adalah sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukan sama dengan pria sehingga berhak juga untuk bekerja. Namun demikian, sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham paternalistik dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak (Sari, 2017). Inilah sebabnya meskipun sama-sama bekerja, wanita lebih rentan mengalami *Work Family Conflict*.

Fenomena *Work Family Conflict* ini juga semakin menarik untuk diteliti karena banyaknya dampak negatif yang yang ditimbulkan baik



terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya, maupun bagi organisasi tempat bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, gangguan kesehatan dan ketidak harmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain (Kinnunen dan Mauno, 1998). Sedangkan dari sisi organisasi *work family conflict* berpengaruh pada menurunnya komitmen organisasi, menurunnya produktivitas, menurunnya motivasi kerja, menurunnya kepuasan kerja serta meningkatkan absensi (Almasitoh, 2011).

Perkebunan Nusantara yang pada saat ini sudah holding, dimana semua perkebunan ada dalam satu direktur atau satu koordinator dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi centernya. Sehingga dalam hal ini karyawan di PTPN III memiliki tuntutan tugas yang lebih banyak guna mencapai tujuan perusahaan..

Sebelumnya di PTPN III dengan jam bekerja yang lebih ketat dengan jadwal masuk pukul 08.00 – 17.00 Wib dan juga dengan sistem perusahaan yang menggunakan pola *business by target*, yaitu dimana pekerjaan harus dikerjakan berdasarkan target serta jam lembur yang relatif tinggi oleh karena itu karyawan dalam perusahaan ini rentan mengalami *work-family conflict*.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada karyawan yang ada di Bagian umum PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Berikut hasil wawancara dengan ibu Ar merupakan nama inisial samaran;

*“Kendala yang saya rasakan sebelum adanya kebijakan ini saya tidak bisa hadir untuk mengadiri pertemuan dengan guru anak saya disekolah dan pada saat-saat jika ada kondangan saya jadi tidak bisa mendampingi suami saya atau misal ketika anak saya sedang sakit saya harus meninggalkannya karena harus bekerja”* (wawancara

personal dilakukan pada tanggal 15 november 2019 di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Selain ibu Ar ada juga yang menyatakan pendapatnya mengenai dirinya yaitu ibu Ss dan juga nama inisial samaran

*”Karena kesibukan saya dikantor sehingga kegiatan rumah tangga saya jadi tidak bisa terbagi”* (wawancara personal dilakukan pada tanggal 15 november 2019 di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Seiring dengan penelitian mengenai *work family conflict* yang banyak menunjukkan efek yang membahayakan bagi karyawan dan perusahaan maka dalam hal ini PTPN III telah menerapkan upaya untuk mengatasi dampak tersebut (Schultz, 2006) Saat ini PTPN III sejak bulan November 2019 telah memberikan waktu yang fleksible pada khusus karyawan wanita sehingga hal ini menjadi ketertarikan bagi peneliti. Pada PTPN III wanita bekerja diberikan dukungan waktu yang leluasa untuk mengatur waktu kerjanya yang terpenting adalah target dari capaian organisasi itu tercapai.

Dengan waktu bekerja yang lebih fleksible memungkinkan karyawati menjemput anak pulang sekolah pada saat jam bekerja, mendampingi suami/pasangan menghadiri suatu acara atau menghadiri kegiatan kegiatan/pertunjukkan anak disekolah. Jam bekerja yang fleksible dapat mempermudah karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga (Indrawanti & Pradhanawati, 2019).

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara pada pimpinan Sub Bagian Umum PTPN III, Berikut hasil wawancaranya;

*“Sistem jam bekerja karyawan yang ada di PTPN III tidak didasarkan pada jam kerja, melainkan pada target kerjanya, dan pada karyaaan wanita diberikan waktu yang cukup leluasa untuk mengatur waktu kerjanya yang terpenting target dari pekerjaan itu tercapai ”*

(wawancara personal dilakukan pada tanggal 14 november 2019 di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan)

Perusahaan menganggap bahwa dengan jam kerja yang fleksible akan dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan peran didalam keluarga dan peran didalam pekerjaan. Dukungan dari perusahaan diharapkan karyawan untuk dapat mengurangi permasalahan yang dialami di kantor. Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasi dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memelihara kesejahteraan organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan dapat menurunkan *turnover* pada karyawan. Ketika persepsi karyawan baik terhadap dukungan organisasi karyawan akan merasa diperhatikan oleh organisasi, dan merasa memiliki akses untuk mendapatkan bantuan, selain itu karyawan merasa lebih siap secara emosional dan psikologis untuk mengatasi tekanan yang didapatkan setiap hari dalam menjalankan peran di pekerjaan dan peran didalam keluarga (Hanifia & Ratnaningsih, 2018)

Berdasarkan uraian diatas, sebagaimana dikatakan oleh Arikunto suatu fenomena penting dan menarik untuk diteliti karena keburukannya atau kebaikan dan keunggulannya (Arikunto, 2005). Ketertarikan peneliti melihat fenomena yang cukup unik dibandingkan dibeberapa kasus perusahaan yang pernah peneliti baca, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan antar *perceived organizational support* dengan *work family conflict* dengan judul “Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work family conflict* pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

## B. Identifikasi Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman peran wanita dalam pekerjaan bukan menjadi hal baru lagi, pada wanita bekerja yang telah berumah tangga pada dasarnya ada dua peran yang harus ia jalani, peran sebagai pekerja dan peran sebagai istri/orangtua dan diharapkan wanita bekerja yang telah berumah tangga dapat membagi peran tersebut sehingga tidak akan ada masalah yang timbul baik didalam keluarga maupun didalam pekerjaan. Namun pada kenyataannya, wanita bekerja yang telah menikah masih kesulitan akan kedua perannya, Sehingga rentan akan mengalami *Work Family Conflict*. Sebagai seorang pekerja perusahaan menuntut karyawan memiliki profesionalitas yang tinggi. Hal inilah yang terkadang membuat karyawan wanita yang telah menikah menomerduakan masalah keluarga dan lebih fokus pada pekerjaan mereka, padahal disisi lain masalah dalam kehidupan keluarga juga sama sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian.

Karena banyaknya efek *work-family conflict* yang membahayakan bagi kinerja karyawan seperti menurunnya komitmen organisasi, menurunnya produktifitas, menurunnya motivasi, *burnout* bahkan *turnover* sehingga dibutuhkan dukungan organisasi atau perusahaan untuk mengurangi intensitas karyawan mengalami *Work Family Conflict*. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, karyawan akan merasa diperhatikan oleh organisasi, merasa lebih siap secara emosional dan psikologis untuk mengatasi tekanan yang didapatkan setiap hari dalam menjalankan peran di pekerjaan dan peran didalam keluarga.

Di Situasi Pandemi salah satu bentuk dukungan organisasi adalah sistem bekerja WFH (*Work from home*). Dalam pelaksanaanya WFH (*Work from home*) telah memberikan efek yang positif bagi karyawan seperti semakin banyaknya waktu untuk berkumpul bersama keluarga.

Berdasarkan fenomena *Work Family Conflict* bagi karyawan sangat menarik perhatian peneliti. Hal ini yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work family conflict* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ”

### C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti yaitu peneliti hanya meneliti karyawan yang sudah menikah, yang sudah memiliki anak lebih dari satu, usia subjek maksimal 45 tahun dan masih memiliki suami.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan *perceived organizational support* dengan *work family conflict* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### E. Tujuan Penelitian

Untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work family conflict* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## F. Manfaat Penelitian

Sebagaimana yang diharapkan bahwa setiap penulisan memiliki suatu manfaat tertentu. Adapun manfaat penulisan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi pengetahuan yang berguna bagi psikologi industri dan organisasi dan ilmu psikologi lain yang belum membahas masalah hubungan *perceived organizational support* dengan *work family conflict*.

### 2. Manfaat Praktisi

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat memberikan informasi tentang pentingnya *perceived organizational support* dalam menurunkan tingkat *work family conflict* bagi karyawan. Artinya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak perusahaan dalam mengetahui seberapa besar karyawan mempersepsikan dukungan organisasi yang ada di perusahaan yang dapat menurunkan tingkat *work family conflict* bagi karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga fisik, dan pikirannya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Hasibuan (2002) menambahkan dalam hal ini karyawan wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi serta jaminan sesuai dengan perjanjian, posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah) atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal I, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Selanjutnya pada pasal 4 disebutkan bahwa karyawan atau pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaga fisik dan pikirannya melakukan pekerjaan dan berhak memperoleh kompensasi serta jaminan.

## 2. Masalah yang dihadapi karyawan di dunia kerja

Konflik Peran ganda merupakan masalah yang sering dihadapi oleh karyawan di dunia kerja. menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Peran ganda pun dialami oleh wanita karena selain berperan di dalam keluarga, wanita juga berperan di dalam karirnya. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar Kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja.

Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya wanita rentan mengalami masalah-masalah yang berhubungan dengan dalam diri wanita tersebut, misalnya seorang wanita merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja.



## B. *Work Family Conflict*

### 1. *Pengertian Work Family Conflict*

Menurut Netemeyer, dkk. (1996) *work family conflict* adalah bentuk konflik antar peran saat terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan bersama keluarga sehingga terciptanya ketegangan akibat pekerjaan yang mengganggu dalam melaksanakan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. Tuntutan pada satu peran membuat pelaksanaan tugas pada peran lainnya menjadi lebih sulit.

Frone (2000) mendefinisikan *work family conflict* merupakan bentuk hubungan *bi-directional* antara kehidupan pekerjaan dan keluarga, dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat di sejajarkan dalam beberapa hal.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran, dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual saling bertentangan dalam beberapa hal, sehingga partisipasi dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan *Work family conflict* merupakan konflik antar peran dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat disejajarkan sehingga menyebabkan pelaksanaan salah satu peran menjadi terhambat dan menimbulkan konflik.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work family conflict*

Menurut bellavia dan frone (dalam Hasanah & Matuzahroh, 2017) menyatakan mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu :

- a) Dalam diri individu (*general intra-individual predictors*) Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko kepribadian seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardinnes*), ketelitian (*conscientiousness*) dapat membentengi dari potensi konflik peran.
- b) Peran keluarga (*family role predictors*) Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).
- c) Peran pekerjaan (*work role predictors*) Pembagian waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau *overload*, konflik peran kerja ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial/organisasi dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, waktu kerja yang tidak fleksible atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan.

Menurut Brayon (2005) *work family conflict* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a) *Work domain*, disebabkan oleh faktor atau hal hal yang ada didalam pekerjaan dan tempat kerja seperti keterlibatan dalam pekerjaan, lama bekerja, fleksibilitas jadwal kerja, stres kerja dan dukungan pekerjaan dalam hal ini dukungan dari oragnisasi atau perusahaan tempat bekerja.
- b) *Non-work domain*, disebabkan oleh faktor keluarga dan faktor lain diluar faktor pekerjaan. Seperti keterlibatan dalam keluarga, dukungan keluarga, stres keluarga, konflik keluarga, jumlah anak, usia anak, pekerjaan rumah tangga, dan status pernikahan.
- c) *Individual and demographic domain*, disebabkan oleh kepribadian, tingkah laku dan *individual differences*, seperti seks, usia, pendapatan, dan cara *coping*

Dari penjabaran diatas dapat diketahui faktor faktor yang mempengaruhi *work family conflict* adalah dalam diri individu, peran keluarga dan peran pekerjaan.

### 3. **Aspek-aspek *Work family conflict***

Aspek *work family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu:

- a) *Time-Based Conflict*, merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang tersedia untuk memenuhi peran di pekerjaan (keluarga) tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran di keluarga (pekerjaan) hal ini berkaitan dengan jadwal kerja yang padat, waktu kerja yang tidak

fleksible dan lembur membuat seorang kekurangan waktu dalam memenuhi tuntutan keluarga secara maksimal.

b) *Strain-Based Conflict*, merupakan ketegangan yang disebabkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Misalnya, seorang karyawan yang seharian bekerja akan akan merasakan kelelahan dan menyebabkannya kesulitan dalam melakukan pekerjaan di rumah.

c) *Behavior-Based Conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pola dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan yang lainnya. Misalnya sebagai seorang pekerja karyawan diharapkan memiliki kepercayaan diri, emosi yang stabil dan agresif, sedangkan ketika berada didalam keluarga mungkin diharapkan menjadi orang yang hangat dan penyanyang  
Beberapa aspek *work family conflict* menurut Adams (1996), yaitu:

a) Tekanan dalam pekerjaan, pada wanita yang bekerja memiliki peran ganda apabila tidak ada komitmen antara pekerjaan dengan rumah tangga. Hal ini dapat menyebabkan ketidakprofesionalan dalam bekerja.

b) Tekanan dalam keluarga, suami dan anak adalah hal yang penting bagi setiap wanita sehingga pada wanita yg berkeja kurangnya pemahaman suami dan anak akan terjadi tekanan dalam keluarga karna sulitnya menentukan fokus.

- c) Bantuan pekerjaan rumah tangga, bagi wanita karir terkadang setelah bekerja akan merasa lelah untuk melakukan pekerjaan rumah tangga apalagi dengan tidak adanya bantuan dari keluarga.
- d) Pemeliharaan emosi, emosi yang stabil membuat wanita yang bekerja dapat berpikir dengan tenang dalam menyelesaikan setiap masalah.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka aspek-aspek *work family conflict* yang digunakan dalam penelitaian ini adalah seperti yang dijelaskan Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu: *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict* dan *Behavior-Based Conflict*.

### C. Persepsi

Persepsi menurut Bimo (2004) merupakan suatu proses penorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu.

Menurut Davidoff (1987) mengatakan bahwa persepsi adalah proses mengorganisasikan dan menginterpretasikan data sensori yang berupa stimulus untuk membangun kesadaran individu akan diri dan lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan persepsi merupakan proses penorganisasian dan penginterpretasian yang dilakukan individu untuk membangun kesadaran akan diri dan lingkungan sekitarnya.

### D. Dukungan Organisasi

Menurut Hutchinson (1997) dukungan organisasi yaitu komitmen organisasi pada individu (karyawan) dalam organisasi. Komitmen organisasi pada karyawan bisa diberikan dalam bentuk diantaranya berupa reward, kompensasi yang setara, dan iklim organisasi yang adil. Bentuk bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat material (ekonomi) seperti gaji, tunjangan, dan bonus hingga yang bersifat sosial (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, dan pengembangan diri (Kraimer, dkk, 201).

Menurut Mathis (2001) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan, harapan, dan tim yang produktif.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan bentuk perhatian yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga hasil maksimal dapat dicapai.

## **E. *Perceived Organizational Support***

### **1. *Pengertian Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* menurut Robbins & Judge (2013) adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Rhoades & Eisenberger (2002) *Perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan

kesejahteraan, mendengar keluhan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil.

Eisenberger, dkk. (1986) mendefinisikan Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan karyawan akan sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan *Perceived organizational support* adalah persepsi sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi memberi dukungan dan memperlakukan karyawan secara adil.

## 2. Faktor- faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Sigit (2003) menjelaskan ada beberapa faktor kompleks yang masuk dalam *perceived organizational support* yaitu:

- a) *Halo Effect* (efek halo), adalah sebuah tambahan penilaian (judgement) kepada seseorang sehingga membuat kesimpulan yang tidak murni dari hasil persepsi yang dibuat.
- b) *Attribution* (atribusi), yaitu tentang bagaimana seseorang mempresepsikan perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi dapat berasal dari internal yaitu kepribadian, motivasi atau kemampuan dan faktor eksternal yaitu pengaruh sosial dari orang lain.
- c) *Stereotype* (Stereotip), merupakan sebuah persepsi terhadap sekelompok orang tersebut di kategorikan atau memberikan sifat kepada seseorang atas dasar sifat yang ada pada kelompok.

- d) *Projection* (proyeksi), ialah mempresepsikan apa yang dilakukan seseorang dan persepsi itu digunakan untuk persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang diperbuat orang yang dipresepsikannya.

Sementara itu, menurut Ghani dan Hussin, 2009 Faktor-faktor yang berpengaruh pada persepsi terhadap dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Rasa percaya (*Trust*)

Rasa percaya karyawan pada organisasi mempengaruhi persepsinya mengenai kualitas hubungan timbal balik dengan organisasi. Rasa percaya diartikan sebagai asumsi bahwa orang lain dapat dipercaya atas apa yang dikatakannya. Rasa percaya diartikan sebagai asumsi bahwa orang lain dapat dipercaya atas apa yang diperbuatnya atau dikatakannya.

- b) Akses pada informasi

Penyediaan informasi merupakan suatu mekanisme yang memungkinkan pegawai melibatkan informasi tersebut dalam pencapaian tujuan. Apabila organisasi bersedia menyediakan informasi yang dibutuhkan karyawan, maka hal itu akan memunculkan rasa percaya pegawai. Sebab jika adanya pembatasan terhadap informasi untuk karyawan mengarah pada asumsi bahwa karyawan tidak dipercaya.

- c) Akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang



Karyawan sebaiknya mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan tuntas.

Dari penjabaran diatas dapat diketahui bahwa yang menjadi faktor pembentuk Persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi lebih banyak dipengaruhi dari dalam diri individu seorang karyawan itu sendiri.

### **3. Aspek-aspek *Perceived Organizational Support***

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* memiliki aspek-aspek yang berasal dari definisinya sendiri, yaitu penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan dan juga perhatian atau kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. *Perceived organizational support* mempunyai tiga indikator yang dapat diukur, yaitu sebagai berikut:

#### **a. *Fairness* (Keadilan)**

Faktor keadilan di sini menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

#### **b. *Supervision Support* (Dukungan Atasan)**

Karena tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menilai kinerja bawahan, maka para karyawan

memandang tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi.

c. *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja)

Dalam Rhodes & Einseberger (2002) bentuk penghargaan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*), pengakuan dan promosi. Kesempatan untuk mendapat hadiah akan meningkatkan kontribusi dari karyawan tersebut dan juga akan meningkatkan *perceived organizational support*.
2. Kemanan dalam bekerja (*security in work*). Adanya jaminan kemanan dalam bekerja membuat karyawan merasakan dukungan dari organisasi dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kemandirian (*independence*). Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana karyawan akan melaksanakan pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan *perceived organizational support*.
4. Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan.
5. Pelatihan (*training*). Dalam pekerjaan pelatihan dapat menjadi investasi pada karyawan yang nantinya dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

Menurut Robbins dan Judge (2013) terdapat beberapa aspek persepsi dukungan organisasi yaitu meliputi:

a. Penghargaan

Penghargaan finansial baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjangan dan penghargaan nonfinansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam *perceived organizational support*.

b. Kepedulian

Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan/atau, keahlian/keterampilan.

c. Kesejahteraan

kesejahteraan (well-being) juga dikenal dengan kesejahteraan subjektif atau emosi, atau kebahagiaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek yang terkandung dalam *perceived organizational support* adalah dukungan yang diberikan dari atasan dan penghargaan yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk finansial dan nonfinansial.

## **F. Hubungan *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Family Conflict***

Seiring berkembangnya zaman telah banyak wanita yang turut berpartisipasi dalam dunia kerja, masuknya wanita kedalam dunia kerja mengakibatkan wanita memiliki dua peran, peran sebagai pekerja dan peran

sebagai istri/orangtua. Sehingga wanita rentan akan mengalami konflik peran. Konflik peran yang dimaksud dalam hal ini adalah *Work-family conflict*.

Menurut teori perkembangan Erikson fase dewasa tengah (25-40 tahun) ditandai sikap mantap memilih pasangan dan membangun keluarga. Sedangkan menurut teori perkembangan Havighurst tujuh perkembangan untuk orang dewasa tengah meliputi : pencapaian tanggung jawab sosial orang dewasa, menetapkan dan mempertahankan standar kehidupan, membantu anak-anak, mengembangkan aktivitas luang, berhubungan dengan pasangan sebagai individu, menerima dan menyesuaikan perubahan fisiologis pada usia pertengahan dan menyesuaikan diri dengan orangtua yang telah lansia.

*Work family conflict* merupakan bentuk hubungan *bi-directional* antara kehidupan pekerjaan dan keluarga, dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat di sejajarkan dalam beberapa hal (Frone, 2000)

*Work-family conflict* dapat menimbulkan banyak dampak negatif seperti menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Bagi organisasi atau perusahaan tempat bekerja *work-family conflict* akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi, menurunnya produktifitas, menurunnya motivasi, kepuasan kerja akan menurun serta meningkatnya absensi, *burnout* bahkan *turnover*. (Almasitoh, 2011).

Hakim (2015) dalam penelitiannya menyatakan ada tiga karakteristik konflik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karakter obsesi

pekerjaan-keluarga, benturan keluarga-pekerjaan dan pikiran keluarga-pekerjaan.

Bellavia dan frone (dalam Hasanah, S.F, Ni'matuzahroh, 2017) faktor - faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah pertama faktor dari dalam diri individu seperti ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil), faktor kedua Peran keluarga pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga) dan faktor ketiga pembagian waktu, terkena stressor kerja dan kurangnya dukungan sosial/organisasi dari atasan dan rekan yang dirasakn oleh karyawan. Oleh sebab itu selain dukungan dari keluarga bagi wanita bekerja yang telah berumah tangga dukungan oraganisasi juga dibutuhkan untuk mengatasi dampak negatif *work family conflict* (Robbins & Judge 2013).

*Perceived organizational support* adalah persepsi mengenai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan peduli mengenai kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge 2013).

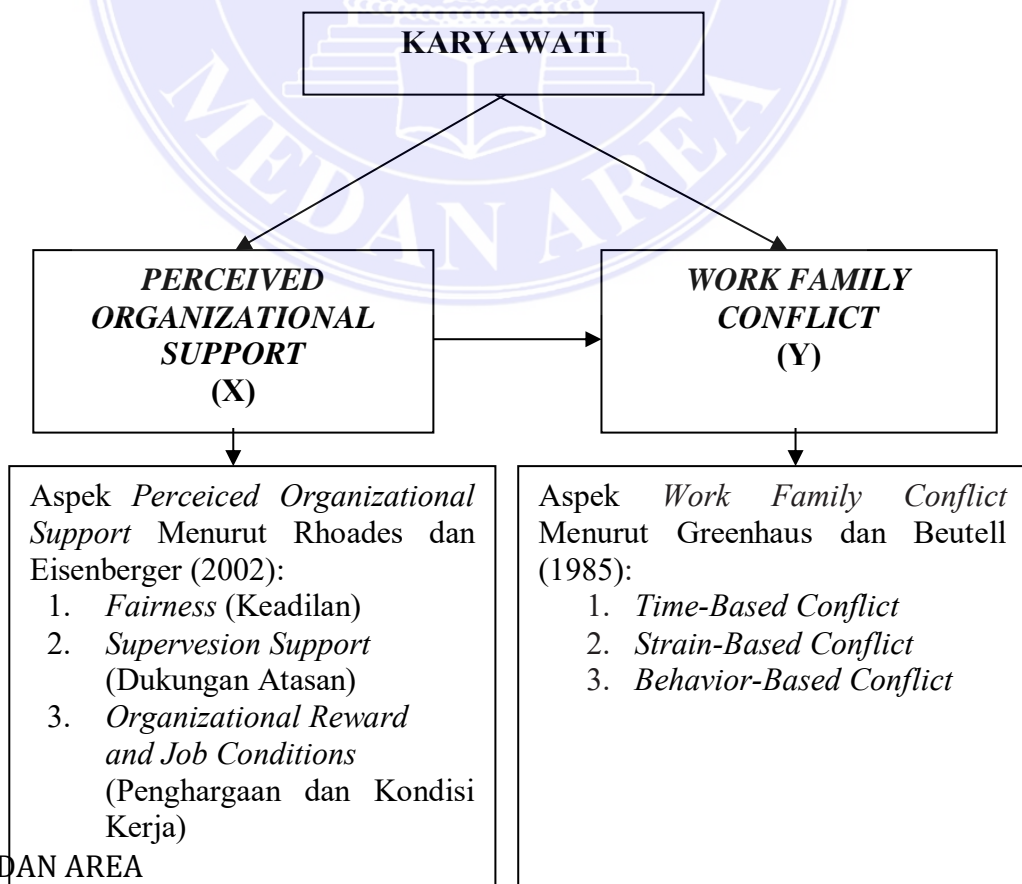
Didalam penelitian Cishi Hanifia dan Zenita Ratnaningsih (2018) ketika persepsi karyawan baik terhadap dukungan organisasi karyawan akan merasa lebih siap secara emosional dan psikologis untuk mengatasi tekanan yang didapatkan setiap hari dalam menjalankan peran di pekerjaan dan peran didalam keluarga sehingga tercapainya keseimbangan kerja-keluarga.

Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh oleh Anindita dan Kartika (2014) pada 60 karyawati PT PLN Distribusi Jawa Tengah & DIY menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara

*perceived organizational support* dengan *work family conflict* Dimana semakin positif *perceived organizational support* yang diterima maka semakin rendah *work family conflict* yang dialami, demikian sebaliknya. Dukungan organisasi pada karyawan dalam mengatasi masalah pekerjaan, memberikan respon positif terhadap pendapat dan keluhan karyawan dan kepedulian perusahaan pada kesejahteraan karyawan hal inilah yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *work family conflict*.

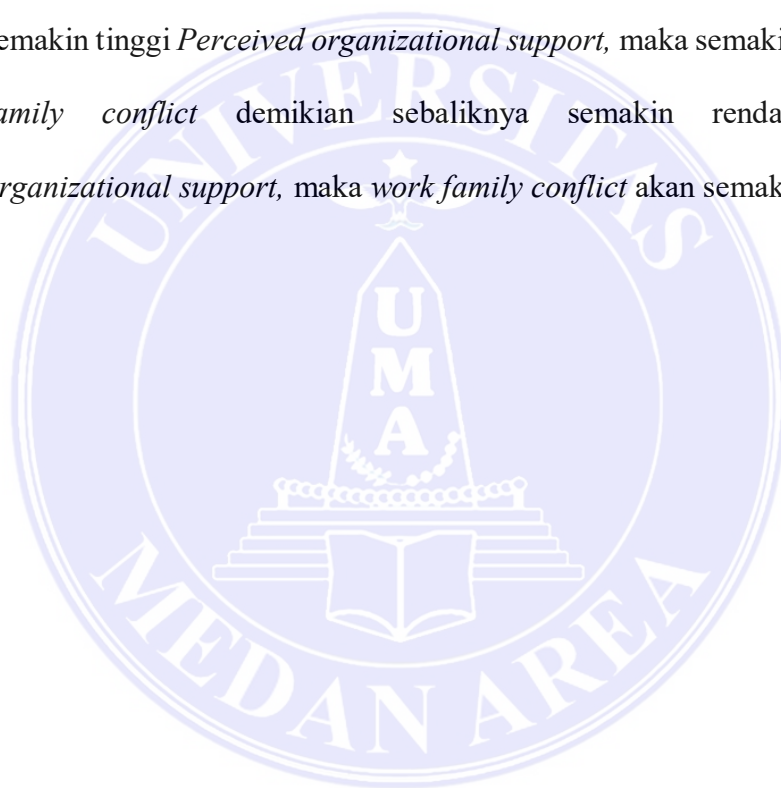
Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *perceived organizational support*. Dengan adanya dukungan organisasi dapat membantu karyawan mengurangi kemungkinan terjadi *work family conflict* pada karyawan.

### G. Kerangka Konseptual



## H. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut. “Terdapat Hubungan Negatif antara *Perceived organizational support* dengan *work family conflict* pada Karyawati PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ” dengan asumsi semakin tinggi *Perceived organizational support*, maka semakin rendah *work family conflict* demikian sebaliknya semakin rendah *Perceived organizational support*, maka *work family conflict* akan semakin meningkat.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menampilkan hasil berupa angka-angka, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah tipe korelasional, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkatan hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel, Sugiyono (2008).

#### B. Identifikasi Variable Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : *Perceived Organizational Support*
2. Variabel Terikat (Y) : *Work Family Conflict*

#### C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

##### 1. *Perceived organizational support*

*Perceived organizational support* adalah keyakinan yang dirasakan karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memberi dukungan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. *Perceived organizational support* PTPN III Medan ini dapat diukur melalui aspek dukungan organisasi yang telah ada di PTPN III Medan yaitu : *Fairness* (Keadilan), *Supervision Support* (Dukungan Atasan) dan *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja).



## 2. *Work family conflict*

*Work family conflict* adalah permasalahan yang timbul karena ketidakseimbangan tanggung jawab antara di dalam pekerjaan dengan di dalam keluarga. *Work family conflict* dapat diukur melalui Aspek yang ada di PTPN III Medan yaitu : (1) *Time-based conflict* (2) *Strain-based conflict* (3) *Behavior-based conflict*.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tersebut yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan wanita yang berkerja di kantor operasional PT. Perkebunan Nusantara III (persero) di kota Medan yang berjumlah 120 Orang.

#### 2. Sample

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Pada penelitian ini akan diambil sampel sebanyak 66 orang karyawati dengan Teknik pengambilan sampel yaitu "*purposive sampling*". Menurut (Sugiyono, 2016), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sample memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* yang

menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi sample yaitu responden yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu: 1) Karyawati yang sudah menikah. 2) Memiliki anak lebih dari satu. 3) Usia subjek maksimal 45 tahun dan 4) Masih memiliki suami.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2013), Kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas pengumpulan data atau kualitas alat ukurnya, jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid bila digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala. Menurut Azwar (2013) skala merupakan perangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode skala yaitu skala *Perceived organizational support* dan *Work family conflict*.

##### 1. Skala *Perceived organizational support*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Perceived organizational support* yang disusun berdasarkan aspek *Perceived organizational support* yaitu : (1) *Fairness* (Keadilan) (2) *Supervision Support* (Dukungan Atasan) (3) *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja)

## 2. Skala *Work family conflict*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Work family conflict* yang disusun berdasarkan aspek *Work family conflict* yaitu : (1) *Time-based conflict* (2) *Strain-based conflict* (3) *Behavior-based conflict*.

Adapun skala yang digunakan adalah penskalaan model Likert. Yang menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item mendukung (*favorable*), pilihan SS akan mendapat skor 4, pilihan S akan mendapat skor 3 pilihan TS akan mendapat skor 2, pilihan STS akan mendapat skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung (*unfavorable*), pilihan SS akan mendapatkan skor 1, pilihan S akan mendapat skor 2, pilihan TS akan mendapat skor 3, pilihan STS akan mendapat skor 4. Skor ini menunjukkan semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi *Perceived organizational support* nya.

## F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

### a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2002). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang

di inginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis Product Moment dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dnegan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, amka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N} \div \sqrt{\left[ \left( \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right) \left( \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek setiap item) dnegan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$  : Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\sum x$  : Jumlah skor seluruh tiap item X

$\sum y$  : Jumlah skor seluruh tiap item Y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah Subjek

### b. Realibilitas

Realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrument yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar dan sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan.

Analisis realibilitas skala budaya organisasi dapat di pakai metode Alpha Cronbach's dengan rumus berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{12}} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$  = jumlah varian butir

$\sigma_{12}$  = Varian total

### G. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Teknik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah teknik *Korelasi Product Moment*. *Korelasi*

*Product Moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variable bila data kedua variable berbentuk interval ratio, dan sumber data dari dua variable atau lebih tersebut adalah sama (Sugiono, 2009) adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $\sum x$  : jumlah skor total  
 $\sum y$  : jumlah skor butir, masing-masing item  
 $\sum XY$  : jumlah perkalian skor total dengan skor butir  
 $\sum X^2$  : jumlah kuadrat total  
 $\sum Y^2$  : jumlah kuadrat butir  
 $r_{xy}$  : tandah jumlah  
 $n$  : jumlah subjek

Setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *Korelasi Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dengan uji normalitas juga akan diketahui apakah sample yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Jika pengujian data sample normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variable bebas dan variable tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variable bebas dengan variable tergantung dinyatakan linier



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak terkait.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi Product Moment diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara *Perceived Ogranizational Support* dengan *Work Family Conflict* dimana  $r_{xy} = -0,582$  dengan signifikan  $p = 0.00 < 0,05$ . Artinya Hipotesis yang diajukan semakin tinggi *Perceived Ogranizational Support* maka semakin rendah *Work Family Conflict*, sebaliknya semakin rendah *Perceived Ogranizational Support* maka semakin tinggi *Work Family Conflict* pada karyawati dinyatakan “diterima”.
2. Adapun koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan Variable antara X dengan Y adalah sebesar  $r^2 = 0,339$ , ini menunjukkan bahwa *Perceived Ogranizational Support* berkontribusi terhadap *Work Family Conflict* sebesar 33,9 %.
3. Sumbangan yang diberikan variable *Perceived Ogranizational Support* sebesar 33,9% dan sisanya bisa dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian ini. Tergantung pada kondisi dan waktunya berlangsung pada suatu kejadian tertentu. Melihat dalam hasil penelitian ini diketahui juga bahwa



*Perceived Ogranizational Support* secara umum tergolong tinggi dan *Work Family Conflict* secara umum dinyatakan sedang. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik 87,95, sedangkan untuk variable *Work Family Conflict* adalah 49,53.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

### 1. Saran Kepada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan sumbangan atau pengaruh terhadap *work-family conflict*. Oleh sebab itu Karyawati PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat mempertahankan *work-family conflict* yang rendah dan memanfaatkan kebijakan-kebijakan dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk mempermudah karyawati menjalankan perannya dipekerjaan dan keluarga.

### 2. Saran bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan Dukungan organisasi yang sudah baik dan mengembangkan dukungan organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat dengan menyediakan tempat penitipan anak, ruangan menyusui, layanan konseling untuk sharing masalah keluarga dan menyediakan forum untuk karyawati memberikan pendapat atau keluhan sehingga perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawati.

### 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih tajam dalam mengobservasi serta mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *work-family conflict* seperti *Non-work domain* dan faktor *Individual and demographic domain*





## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, et. al. 1996. *Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction*. Journal Of Applied Psychology (Jurnal Psikologi). Vol. 81 No. 4. hal 411-420. Amerika Serikat : Central Michigan University.
- Almasitoh, Ummu. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam (Jurnal Psikologi)*. Vol. 8 No. 1. hal 63-82. Klaten : Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
- Anoraga Panji, 1998, *Psikologi kerja*, Jakarta : Rinka Cipta
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*. Vol 1. hal 9-16.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat, 2018. *Keadaan Ketenagakerjaan indonesia*. Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik
- Brayon , K. 2005. A Meta- Analytic Review Of Work- Family Conflict And Its Antecedents. *Journa of Vocational Behavior (Jurnal Bisnis)*. Vol. 61. hal 169-198. New York : College Of Business Rochester Institute Of Technology.
- Boles, J, Horward, W, & Donofrio, H. (2001). An Investigation Into The Interrelationships Of Work Family Conflict, Family Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*. Vol 13. hal 376-390.
- Davidoff, L. 1987. *Introduction to Psychology*. McGraw- Hill Book Company
- Eisenberger, R, Huntington, R, Hutchison, S, & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied psychology (Jurnal Psikologi)*. Vol. 71 No 3. Hal 500-507. Amerika Serikat : University Of Delaware.
- Frone. RM. 2000. Work-family conflict and employee psychiatric disorder. *Journal Of Applied Psychology (Jurnal Psikologi)*. Vol. 85 No. 6. hal 888-895. Amerika Serikat : State University Of New York at Buffalo.
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. 1985. *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Journal Of Academy Of Management Review (Jurnal Bisnis)*. Vol. 10 No. 1. hal 76-88. Amerika Serikat : Drexal University
- Ghani, Nik Azida Abdandshah Raja Teuku Ahmad Badrul Hussin. 2009. Canadian social science (*Jurnal Ilmu Sosial*). Vol. 5 No. 6. hal 121-130. Kanada : Canadian Academy Of Oriental and Occidental Culture.
- Hasibuan, Malay. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasana, Suci & Matuzahroh. 2017. Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial (Jurnal Psikologi)*. Vol. 1 No. 2. hal 381-398. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Tarumangara.

- Hanifia, Cishi, & Ratnaningsih, Zenita. 2018. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro Semarang. *Journal of Empati (Jurnal Psikologi)*. Vol. 7 No. 1. hal 130-135. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- Hasmayni, B. 2020. The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology University of Medan Area. *Britain International of Linguistics*, 2 (1): 411-421.
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. 2019. Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership, 384, 238-241
- Hasmayni, B. 2018. Relationship between Service Quality and the Students Loyalty in Using Railway Service of Sribilah Medan in Indonesia. *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 23, 65-74
- Hutchinson, S. 1997. Perceived Organizational Support. *Journal Educational and Psychological Measurement (Jurnal Psikologi)*. Vol. 57 No. 6. hal 1025-1034. Amerika Serikat : California State University.
- Indrawanti, A, & Pradhanawati A. 2019. Peran Ganda dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada UKM Konveksi Batik Semarang 6. (*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*). Vol. 8 No. 4. hal 352-360. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- KBBI. 2006. Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online]. Tersedia di : <https://kbbi.web.id/karyawan> [Diakses 14 Desember 2019].
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 1998. Antecedent and Outcomes Of Work Family Conflict Among Employed Women and Men In Finland. *Journal Human Relation (Jurnal Psikologi)*. Vol. 51 No.157-177. Finlandia : University Of Jyvaskyla
- Kraimer, M. L, Wayne, S. J. & Jaworski, R. A. 2001. Sources Of Support And Expatriate Performance : The Mediating Role Of Expatriate Adjustment. *Journal Of Personnel Psychology (Jurnal Manajemen)*. Vol. 50. hal 71-99. Amerika Serikakbbt : Cleveland State University.
- Listyanti, Anindita, & Dewi, Kartika. 2014. Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Journal of Empati (Jurnal Psikologi)*. Vol. 3 No. 4. hal 1-9. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas medan Area.
- Mathis. L, Robert dan Jacson. H. Jhon. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. 1996. *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*.

- Journal of Applied Psychology (Jurnal Psikologi). Vol. 81 No .4. hal 400-410. Amerika Serikat : Louisiana State University.
- Rahmaharyati, Aristya. 2017. Peran Ganda Buruh Perempuan Sektor Industri Dalam Keluarga. Jurnal Penelitian dan PKM (Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial). Vol. 4 No. 2. hal 230-234. Sumedang : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology (Jurnal Psikologi) Vol. 87 No. 4. hal 698-714. Amerika Serikat : University Of Delawane.
- Robbins, S. P. & T. A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jilid 1 & 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sari, S. 2017. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. . Journal of *counseling* Psychology (Jurnal Psikologi) Vol. 10 No. 1. hal 75-86. Medan : Universitas Medan Area.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. Psychology & Work Today Ninth Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Septianto, D. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang
- Siregar Hanum, F. 2021. Relationship Emotional Intelligence with Conflict Management in Employees of PT. Aspacindo Kedaton Motor. Budapest International Research and Critics Institute-Journal, 3 (2): 1251-1261.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Lukman Offset
- Sugiyono, 2008. Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, 2016. Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Vinokur, A.D., Pierce, P.F., & Buck, C.L. (1999). Work-family conflict of women in the air force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.



**LAMPIRAN A**  
**DATA MENTAH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DEAN***  
***WORK FAMILY CONFLICT***

**Perceived Organizational Support**

No	Nama Inisial	AITEM																										TOTAL	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	23	24	25	26	27		28
1	R1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	94
2	R2	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	3	81
3	R3	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	3	81
4	R4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	87	
5	R5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
6	R6	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	80
7	R7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	80
8	R8	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	89
9	R9	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	88
10	R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
11	R11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	75
12	R12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	80
13	R13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	74
14	R14	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
15	R15	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	77
16	R16	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	87
17	R17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	93
18	R18	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	108
19	R19	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	108
20	R20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	83
21	R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	101
22	R22	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	90
23	R23	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	108



24	R24	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	108			
25	R25	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	1	1	1	2	2	2	1	74	
26	R26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	81		
27	R27	2	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	95	
28	R28	3	3	2	2	3	2	4	3	1	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	78	
29	R29	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	89	
30	R30	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	75	
31	R31	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	97	
32	R32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	90	
33	R33	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	93	
34	R34	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	81	
35	R35	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	108	
36	R36	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	108	
37	R37	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	79	
38	R38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	1	2	4	3	4	2	4	88
39	R39	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	82	
40	R40	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	108	
41	R41	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	96	
42	R42	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	75	
43	R43	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	88	
44	R44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
45	R45	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	89	
46	R46	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
47	R47	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	91	
48	R48	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	76	
49	R49	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	94	

50	R50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
51	R51	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	94
52	R52	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	91	
53	R53	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	80	
54	R54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	84	
55	R55	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
56	R56	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
57	R57	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	93	
58	R58	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	3	81	
59	R59	3	3	2	2	4	3	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83	
60	R60	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	88	
61	R61	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
62	R62	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78	
63	R63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	79		
64	R64	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	92	
65	R65	4	4	4	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	78	
66	R66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	101	



Work Family Conflict																										
No	Nama Inisial	AITEM																								TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	26	
1	R1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	59
2	R2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	66
3	R3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	47	
4	R4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	60	
5	R5	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	63	
6	R6	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	30	
7	R7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	50	
8	R8	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	55	
9	R9	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	64	
10	R10	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	32	
11	R11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
12	R12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	51	
13	R13	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	67	
14	R14	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	34	
15	R15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	60	
16	R16	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	56	
17	R17	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	38	
18	R18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	35	
19	R19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	37	
20	R20	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	65	
21	R21	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	35	
22	R22	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	56	
23	R23	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	38	

24	R24	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	49
25	R25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	61
26	R26	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	60	
27	R27	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	33
28	R28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50
29	R29	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	56
30	R30	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	63
31	R31	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	37
32	R32	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	58
33	R33	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	38
34	R34	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	48
35	R35	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	36
36	R36	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	43
37	R37	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	31
38	R38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	49
39	R39	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	55
40	R40	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	40
41	R41	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	2	37
42	R42	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	66
43	R43	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	56
44	R44	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	62
45	R45	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	46
46	R46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
47	R47	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	43
48	R48	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	61
49	R49	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	40

50	R50	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	2	53
51	R51	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	41
52	R52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	56
53	R53	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	54
54	R54	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	60
55	R55	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	37
56	R56	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	57
57	R57	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	54
58	R58	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	53
59	R59	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	39
60	R60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	51
61	R61	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	47
62	R62	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	63
63	R63	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	43
64	R64	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2	40
65	R65	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	60
66	R66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	35





## DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/i sekalian. Dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya

Nama Inisial : .....

Usia : .....

Jabatan : .....

Lama bekerja : .....

Jumlah anak / tanggungan : .....

### PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda **checkboxlist** (✓) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya semua karyawan diberi hak yang sama untuk mengembangkan karir				
2	Menurut saya ketika saya menemui kendala saat bekerja atasan saya bersedia membantu saya				
3	Menurut saya kondisi lingkungan kerja saya sangat nyaman				
4	Menurut saya perusahaan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir				
5	Menurut saya atasan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan didalam menjalankan tugas secara mandiri				
6	Menurut saya perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya secara optimal				
7	Menurut saya perusahaan telah mengadakan pelatihan untuk mengembangkan performa semua karyawan				
8	Menurut saya kesulitan yang saya alami saat bekerja diperhatikan oleh atasan				
9	Menurut saya reward yang saya dapatkan sesuai dengan hasil kinerja saya				
10	Menurut saya perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan				
11	Menurut saya atasan saya memberikan toleransi tentang ketidakhadiran saya terkait masalah pribadi				
12	Menurut saya karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa bonus tambahan				



13	Menurut saya kesejahteraan setiap karyawan diperhatikan oleh perusahaan				
14	Menurut saya semua karyawan diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan				
15	Menurut saya hanya di beberapa jabatan tertentu saja karyawan dapat meningkatkan karirnya				
16	Menurut saya ketika saya kesulitan dalam pekerjaan saya kurang mendapat bantuan dari atasan				
17	Menurut saya perusahaan kurang peduli dengan kondisi lingkungan kerja karyawan				
18	Menurut saya karir saya terhambat karena perusahaan tidak menyediakan kesempatan untuk meningkatkan karir				
19	Menurut saya atasan mengawasi karyawannya secara intensif karena atasa kurang percaya kepada karyawan				
20	Menurut saya saat mengerjakan tugas saya kerap kesulitan karena kurang tersedianya alat yang saya butuhkan				
21	Menurut saya selama bekerja disini saya jarang mendapatkan pelatihan dari perusahaan				
22	Menurut saya atasan saya kurang memperhatikan kesulitan yang dialami bawahannya dalam bekerja				
23	Menurut saya reward yang saya dapatkan lebih rendah dengan hasil kinerja saya				
24	Menurut saya perusahaan hanya memberikan kesempatan bagi karyawan tertentu saja untuk mendapatkan pendidikan				
25	Menurut saya atasan tidak mau tahu tentang ketidakhadiran saya karena masalah pribadi				
26	Menurut saya perusahaan kurang memperhatikan hasil kinerja karyawan				

27	Menurut saya perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya				
28	Menurut saya selama bekerja disini saya tidak menerima bentuk jaminan kesehatan apapun dari perusahaan				
29	Saya jarang berkumpul bersama keluarga karena saya harus bekerja lembur				
30	Saya menjadi lebih emosional kepada anak dan suami saat sedang banyak pekerjaan di kantor				
31	Cara saya menyelesaikan permasalahan dikantor tidak efektif ketika saya terapkan untuk menyelesaikan permasalahan dirumah				
32	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga karena banyaknya pekerjaan dikantor membuat saya mudah kelelahan				
33	Saya merasa mudah lelah jika harus mengurus anak dan suami setelah melakukan semua pekerjaan saya dikantor				
34	Perilaku agresif dan objektif yang saya lakukan dikantor tidak membantu saya menjadi orangtua dan pasangan yang lebih baik				
35	Waktu bersama keluarga lebih banyak menyita waktu saya daripada pekerjaan dikantor sehingga saya harus melewatkan berbagai aktifitas kerja yang mungkin berguna untuk karir saya				
36	Permasalahan yang saya hadapi dirumah membuat saya sulit berkonsentrasi saat bekerja				
37	Perusahaan mengharapkan saya untuk agresif dan objektif terhadap perusahaan tetapi keluarga saya mempunyai harapan lain				
38	Saya sering terlambat datang ke kantor karena saya harus menyelesaikan pekerjaan rumah				

39	Keluarga saya marah jika saya terlalu sibuk bekerja				
40	Sikap subjektif saya didalam keluarga tidak dapat saya terapkan didalam pekerjaan				
41	Tanggungjawab saya didalam pekerjaan seringkali mengganggu saya dalam menjalankan peran saya sebagai istri/ibu di dalam keluarga				
42	Saya masih memiliki waktu luang untuk bersantai bersama keluarga walaupun banyak pekerjaan dikantor				
43	Saya mampu mengontrol emosi saya saat dirumah walaupun sedang memikirkan banyak tugas kantor				
44	Cara saya menyelesaikan masalah dikantor cukup efektif ketika saya terapkan untuk menyelesaikan permasalahan dirumah				
45	Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu saya bersama keluarga				
46	Saya tetap mempunyai waktu untuk bermain dengan anak-anak ditengah kesibukan saya dengan pekerjaan				
47	Perilaku agresif dan objektif yang saya lakukan dikantor cukup membantu saya menjadi orangtua dan pasangan yang lebih baik				
48	Waktu yang saya habiskan untuk keluarga seimbang dengan waktu yang saya habiskan untuk bekerja				
49	Saya tidak suka mengabungkan urusan keluarga dengan pekerjaan				
50	Keluarga saya menerima jika sikap dipekerjaan saya terapkan juga di dalam keluarga				
51	Saya masih sempat mengerjakan pekerjaan rumah meskipun saya harus sampai kekantor tepat waktu				

52	Saya merasa tetap didukung keluarga meskipun pekerjaan yang saya lakukan cukup menyita waktu				
53	Sikap subjektif saya didalam keluarga dapat saya terapkan didalam pekerjaan				
54	Peran saya sebagai istri/ibu di dalam keluarga tidak mengganggu tanggungjawab saya didalam pekerjaan				



## Blue Print

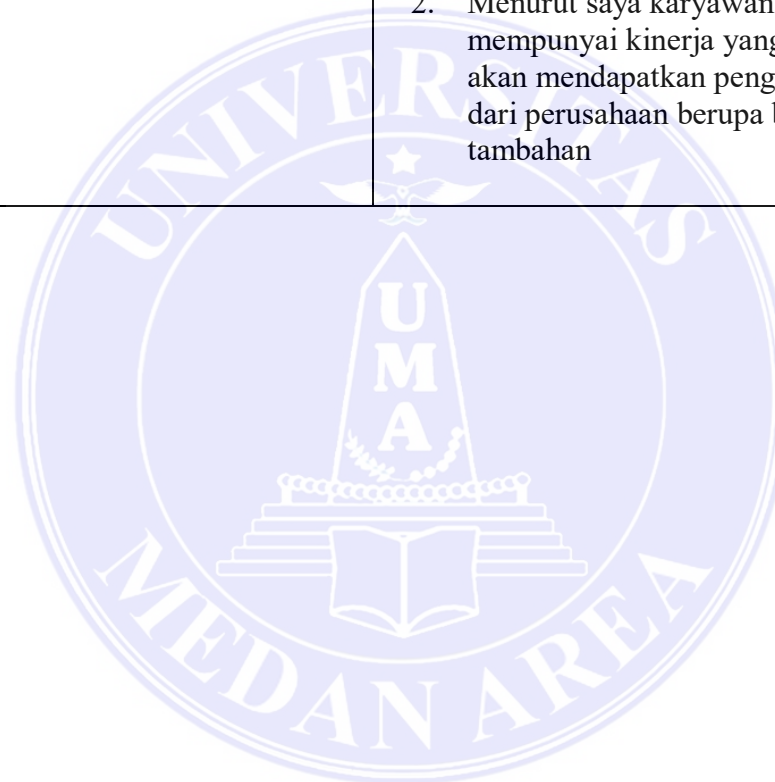
### Variable Perceived Organizational Support

No	Aspek	Indikator	Favoreble	Unfavorable
1	<i>Fairness</i> (Keadilan)	Keadilan dalam pengembangan karir	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya semua karyawan diberi hak yang sama untuk mengembangkan karir</li> <li>2. Menurut saya perusahaan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya hanya di beberapa jabatan tertentu saja karyawan dapat meningkatkan karirnya</li> <li>2. Menurut saya karir saya terhambat karena perusahaan tidak menyediakan kesempatan untuk meningkatkan karir</li> </ol>
		Keadilan dalam kesempatan peningkatan kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya perusahaan telah mengadakan pelatihan untuk mengembangkan performa semua karyawan</li> <li>2. Menurut saya perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya selama bekerja disini saya jarang mendapatkan pelatihan dari perusahaan</li> <li>2. Menurut saya perusahaan hanya memberikan kesempatan bagi karyawan tertentu saja untuk mendapatkan pendidikan</li> </ol>

		Keadilan perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya kesejahteraan setiap karyawan diperhatikan oleh perusahaan</li> <li>2. Menurut saya semua karyawan diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya</li> <li>2. Menurut saya selama bekerja disini saya tidak menerima bentuk jaminan kesehatan apapun dari perusahaan</li> </ol>
2	Supervision Support (Dukungan Atasan)	Atasan memberikan arahan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya ketika saya menemui kendala saat bekerja atasan saya bersedia membantu saya</li> <li>2. Menurut saya atasan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan didalam menjalankan tugas secara mandiri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya ketika saya kesulitan dalam pekerjaan saya kurang mendapat bantuan dari atasan</li> <li>2. Menurut saya atasan mengawasi karyawannya secara intensif karena atasa kurang percaya kepada karyawan</li> </ol>

		Atasan peduli dengan setiap karyawannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya kesulitan yang saya alami saat bekerja diperhatikan oleh atasan</li> <li>2. Menurut saya atasan saya memberikan toleransi tentang ketidakhadiran saya terkait masalah pribadi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya atasan saya kurang memperhatikan kesulitan yang dialami bawahannya dalam bekerja</li> <li>2. Menurut saya atasan tidak mau tahu tentang ketidakhadiran saya karena masalah pribadi</li> </ol>
3	<i>Organizational Reward and Job Conditions)</i>	Peusahaan memperhatikan kenyamanan kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya kondisi lingkungan kerja saya sangat nyaman</li> <li>2. Menurut saya perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya secara optimal</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya perusahaan kurang peduli dengan kondisi lingkungan kerja karyawan</li> <li>2. Menurut saya saat mengerjakan tugas saya kerap kesulitan karena kurang tersedianya alat yang saya butuhkan</li> </ol>

		Perusahaan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menurut saya reward yang saya dapatkan sesuai dengan hasil kinerja saya</li><li>2. Menurut saya karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa bonus tambahan</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menurut saya reward yang saya dapatkan lebih rendah dengan hasil kinerja saya</li><li>2. Menurut saya perusahaan kurang memperhatikan hasil kinerja karyawan</li></ol>
--	--	---	---	---





### Variable Work Family Conflict

No	Aspek	Indikator	Favoreble	Unfavorable
1	<i>Time-Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan waktu)	Waktu untuk bekerja mengurangi waktu untuk keluarga	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya jarang berkumpul bersama keluarga karena saya harus bekerja lembur</li> <li>2. Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga karena banyaknya pekerjaan dikantor membuat saya mudah kelelahan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya masih memiliki waktu luang untuk bersantai bersama keluarga walaupun banyak pekerjaan dikantor</li> <li>2. Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu saya bersama keluarga</li> </ol>
		Waktu untuk keluarga mengganggu pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu bersama keluarga lebih banyak menyita waktu saya daripada pekerjaan dikantor sehingga saya harus melewatkan berbagai aktifitas kerja yang mungkin berguna untuk karir saya</li> <li>2. Saya sering terlambat datang ke kantor karena saya harus menyelesaikan pekerjaan rumah</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu yang saya habiskan untuk keluarga seimbang dengan waktu yang saya habiskan untuk bekerja</li> <li>2. Saya masih sempat mengerjakan pekerjaan rumah meskipun saya harus sampai kekantor tepat waktu</li> </ol>

2	<i>Strain-Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan tekanan)	Tekanan dari pekerjaan mempengaruhi peran didalam keluarga	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menjadi lebih emosional kepada anak dan suami saat sedang banyak pekerjaan di kantor</li> <li>2. Saya merasa mudah lelah jika harus mengurus anak dan suami setelah melakukan semua pekerjaan saya dikantor</li> <li>3. Tanggungjawab saya didalam pekerjaan seringkali mengganggu saya dalam menjalankan peran saya sebagai istri/ibu di dalam keluarga</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu mengontrol emosi saya saat dirumah walaupun sedang memikirkan banyak tugas kantor</li> <li>2. Saya tetap mempunyai waktu untuk bermain dengan anak-anak ditengah kesibukan saya dengan pekerjaan</li> <li>3. Peran saya sebagai istri/ibu di dalam keluarga tidak mengganggu tanggungjawab saya didalam pekerjaan</li> </ol>
		Keluarga menekan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permasalahan yang saya hadapi dirumah membuat saya sulit berkonsentrasi saat bekerja</li> <li>2. Keluarga saya marah jika saya terlalu sibuk bekerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak suka mengabungkan urusan keluarga dengan pekerjaan</li> <li>2. Saya merasa tetap didukung keluarga meskipun pekerjaan yang saya lakukan cukup menyita waktu</li> </ol>

3	<i>Behavior-Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan perilaku)	Pola perilaku pada pekerjaan mempengaruhi peran didalam keluarga	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cara saya menyelesaikan permasalahan dikantor tidak efektif ketika saya terapkan untuk menyelesaikan permasalahan dirumah</li> <li>2. Perilaku agresif dan objektif yang saya lakukan dikantor tidak membantu saya menjadi orangtua dan pasangan yang lebih baik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cara saya menyelesaikan masalah dikantor cukup efektif ketika saya terapkan untuk menyelesaikan permasalahan dirumah</li> <li>2. Perilaku agresif dan objektif yang saya lakukan dikantor cukup membantu saya menjadi orangtua dan pasangan yang lebih baik</li> </ol>
		Perilaku tidak efektif ditempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan mengharapkan saya untuk agresif dan objektif terhadap perusahaan tetapi keluarga saya mempunyai harapan lain</li> <li>2. Sikap subjektif saya didalam keluarga tidak dapat saya terapkan didalam pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keluarga saya menerima jika sikap dipekerjaan saya terapkan juga di dalam keluarga</li> <li>2. Sikap subjektif saya didalam keluarga dapat saya terapkan didalam pekerjaan</li> </ol>



LAMPIRAN C

**UJI VALIDITAS DAN REABILITAS SKALA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN SKALA *WORK FAMILY CONFLICT***

## Reliability

### Scale: Perceived Organizational Support

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	66	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	27

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,32	,586	66
aitem_2	3,41	,526	66
aitem_3	3,27	,596	66
aitem_4	3,18	,700	66
aitem_5	3,36	,671	66
aitem_6	3,20	,684	66
aitem_7	3,35	,595	66
aitem_8	3,29	,651	66
aitem_9	3,11	,825	66
aitem_10	3,33	,536	66
aitem_11	3,53	,533	66
aitem_12	3,35	,690	66
aitem_13	3,35	,644	66

aitem_14	3,38	,651	66
aitem_15	3,42	,528	66
aitem_16	3,36	,572	66
aitem_17	3,32	,683	66
aitem_18	3,27	,621	66
aitem_19	3,20	,613	66
aitem_20	3,23	,576	66
aitem_21	2,83	,938	66
aitem_22	2,97	,784	66
aitem_23	3,05	,711	66
aitem_24	3,14	,721	66
aitem_25	3,08	,686	66
aitem_26	3,12	,621	66
aitem_27	3,15	,614	66
aitem_28	3,23	,652	66

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	87,47	94,807	,445	,910
aitem_2	87,38	94,670	,517	,909
aitem_3	87,52	93,361	,566	,908
aitem_4	87,61	93,781	,440	,910
aitem_5	87,42	94,433	,410	,911
aitem_6	87,59	93,169	,499	,909
aitem_7	87,44	93,296	,573	,908
aitem_8	87,50	92,715	,566	,908
aitem_9	87,68	90,928	,548	,908
aitem_10	87,45	93,944	,578	,908
aitem_11	87,26	94,286	,547	,909
aitem_12	87,44	94,466	,394	,911
aitem_13	87,44	94,096	,458	,910
aitem_14	87,41	93,938	,465	,910

aitem_15	87,36	94,820	,499	,909
aitem_16	87,42	93,540	,575	,908
aitem_17	87,47	91,945	,597	,907
aitem_18	87,52	92,961	,575	,908
aitem_19	87,59	95,138	,394	,911
aitem_20	87,56	93,173	,604	,908
<b>aitem_21</b>	<b>87,95</b>	<b>94,413</b>	<b>,271</b>	<b>,915</b>
aitem_22	87,82	93,290	,418	,911
aitem_23	87,74	91,825	,580	,908
aitem_24	87,65	92,046	,554	,908
aitem_25	87,71	92,485	,551	,908
aitem_26	87,67	93,549	,525	,909
aitem_27	87,64	94,050	,488	,909
aitem_28	87,56	92,958	,545	,908

$$\text{mean hipotetik} = (27 \times 1) + (27 \times 4) : 2 = 67,5$$

## Reliability

### Scale: Work Family Conflict

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	26

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,02	,644	66
aitem_2	2,09	,650	66
aitem_3	2,12	,668	66
aitem_4	2,08	,708	66
aitem_5	2,12	,713	66
aitem_6	2,03	,701	66
aitem_7	2,03	,656	66
aitem_8	2,08	,730	66
aitem_9	2,11	,682	66
aitem_10	2,15	,685	66



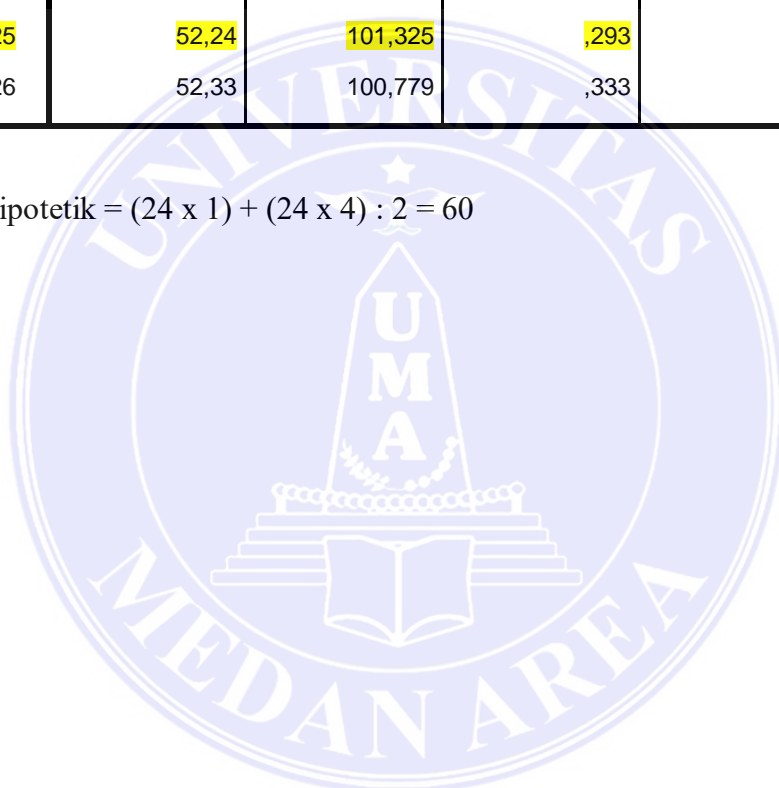
aitem_11	2,08	,664	66
aitem_12	2,05	,666	66
aitem_13	2,02	,668	66
aitem_14	2,09	,673	66
aitem_15	2,03	,701	66
aitem_16	2,08	,708	66
aitem_17	2,06	,782	66
aitem_18	2,15	,685	66
aitem_19	2,24	,786	66
aitem_20	2,18	,677	66
aitem_21	2,08	,664	66
aitem_22	2,02	,712	66
aitem_23	2,14	,721	66
aitem_24	2,21	,713	66
aitem_25	2,11	,611	66
aitem_26	2,02	,620	66

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	52,33	99,733	,401	,917
aitem_2	52,26	97,733	,557	,915
aitem_3	52,23	97,748	,538	,915
aitem_4	52,27	95,432	,677	,912
aitem_5	52,23	96,609	,584	,914
aitem_6	52,32	95,020	,717	,912
aitem_7	52,32	97,759	,549	,915
aitem_8	52,27	94,848	,698	,912
aitem_9	52,24	97,663	,532	,915
aitem_10	52,20	97,330	,556	,915
aitem_11	52,27	96,724	,624	,913
aitem_12	52,30	97,968	,523	,915
aitem_13	52,33	96,964	,601	,914
aitem_14	52,26	97,548	,549	,915

aitem_15	52,32	96,282	,620	,913
aitem_16	52,27	96,324	,610	,914
aitem_17	52,29	94,300	,684	,912
aitem_18	52,20	97,976	,506	,915
aitem_19	52,11	98,219	,416	,917
aitem_20	52,17	98,572	,467	,916
aitem_21	52,27	99,063	,439	,916
aitem_22	52,33	96,133	,620	,913
aitem_23	52,21	100,293	,311	,919
aitem_24	52,14	101,381	,238	,920
aitem_25	52,24	101,325	,293	,919
aitem_26	52,33	100,779	,333	,918

mean hipotetik =  $(24 \times 1) + (24 \times 4) : 2 = 60$





## NPar Tests

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Perceived Organizational Support	66	87,95	9,717	74	108
Work Family Conflict	66	49,53	10,758	30	67

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Perceived Organizational Support	Work Family Conflict
N		66	66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	87,95	49,53
	Std. Deviation	9,717	10,758
	Absolute	,111	,115
Most Extreme Differences	Positive	,111	,115
	Negative	-,087	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,905	,936
Asymp. Sig. (2-tailed)		,386	,345

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Family Conflict * Perceived Organizational Support	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%

### Report

#### Work Family Conflict

Perceived Organizational Support	Mean	N	Std. Deviation
74	64,00	2	4,243
75	63,67	3	2,082
76	61,00	1	.
77	60,00	1	.
78	57,67	3	6,807
79	37,00	3	6,000
80	49,60	5	12,095
81	54,80	5	8,106
82	55,00	1	.
83	50,67	3	13,204
84	58,50	2	2,121
85	47,00	1	.
86	62,00	1	.

87	56,33	3	3,512
88	55,00	4	6,683
89	52,33	3	5,508
90	57,00	2	1,414
91	49,50	2	9,192
92	40,00	1	.
93	41,00	4	8,869
94	46,67	3	10,693
95	33,00	1	.
96	37,00	1	.
97	37,00	1	.
99	32,00	1	.
101	35,00	2	,000
108	39,71	7	4,889
Total	49,53	66	10,758

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			5216,011	26	200,616	3,392	,000
Work Family Conflict * Perceiced Organizational Support	Between	Linearity	2551,969	1	2551,969	43,152	,000
	Groups	Deviation from Linearity	2664,042	25	106,562	1,802	,084
	Within Groups		2306,429	39	59,139		
Total			7522,439	65			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Family Conflict * Perceived Organizational Support	-,582	,339	,833	,693

## Correlations

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Perceived Organizational Support	87,95	9,717	66
Work Family Conflict	49,53	10,758	66


## Correlations

		Perceived Organizational Support	Work Family Conflict
Perceived Organizational Support	Pearson Correlation	1	-,582**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
Work Family Conflict	Pearson Correlation	-,582**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

---

Nomor : 478/FPSP/01.10/X/2020  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Oktober 2020

**Yth. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Evi Winda Aristy Sianturi  
NPM : 168600039  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.


Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
**Ulfa Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

  
Perkebunan Nusantara  
Medan, 09 November 2020

Nomor : BUMU/X/121/2020  
Lamp. : -  
Hal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth :  
**Wakil Dekan Bidang Akademik**  
**Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate  
di -  
**Medan**

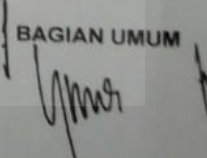
Sehubungan dengan surat Ibu Nomor : 478/FPSI/01.10/X/2020 tanggal 19 Oktober 2020 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Pengambilan data dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** pada tanggal 10 s/d 13 November 2020 pada prinsipnya **dapat disetujui**. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

Nama : Evi Winda Aristy Sianturi  
NPM : 168600039  
Prodi : Ilmu Psikologi  
Judul : **Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Dalam rangka mengantisipasi dan upaya *Preventif* menyikapi penyebaran virus *covid19* di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III (Persero), maka sesuai dengan protokol *covid19* PTPN III (Persero) bahwa pada masa pandemi *covid19* masih belum dapat menerima kunjungan tamu ataupun Mahasiswa/i untuk pengambilan data penelitian/ wawancara secara langsung.

Adapun alternatif dalam mekanisme Penelitian ini dapat dilakukan secara *online* melalui telpon ataupun *Video Call* dengan narasumber yang kami sesuaikan dengan kebutuhan data yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan informasi data yang dibutuhkan Mahasiswa/i yang bersangkutan dapat menghubungi **Staf Sub Bagian Operasional SDM a.n Bapak Ridho ( HP : 08116612485 )**

Demikian disampaikan, agar maklum.

  
Ganda Wiatmaja  
Kepala Bagian Umum

BAGIAN UMUM

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta  
Gedung Agro Plaza Lantai 15  
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950  
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030  
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan  
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122  
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177  
email : cs@email.ptpn3.co.id

