

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KELUARGA-KERJA, MAKNA KERJA SEBAGAI  
PANGGILAN, DAN PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASIONAL  
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU

Oleh :

Regina Martha Tanudjaja

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

**Abstrak** - Keterikatan kerja menentukan bahwa guru akan menunjukkan performansi yang baik. Survei awal penelitian menunjukkan bahwa para guru memiliki indikasi tingkat keterikatan kerja (*lack of work engagement*) yang rendah, kurang pemaknaan kerja sebagai panggilan, kurang memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan dan mengalami konflik keluarga-kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah guru pada SMP swasta di Surabaya dan telah berstatus menikah sebanyak 92 orang. Pengambilan subjek penelitian bersifat *total population study*. Pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian di lapangan, konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional memiliki hubungan dengan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung dengan besar koefisien  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ,  $F = 0.597$ ). Konflik keluarga kerja berperan sebagai tuntutan kerja yang memunculkan *stressor* bagi guru, namun ada persepsi terhadap dukungan organisasional dan makna kerja sebagai panggilan yang mengurangi *stressor* dan meningkatkan keterikatan kerja. Saran bagi manajemen sekolah adalah memberikan fasilitas dan pelatihan guna meningkatkan keterikatan kerja guru terhadap profesi dan organisasi.

**Kata kunci** - Keterikatan kerja, Konflik Keluarga Kerja, Makna Kerja Panggilan, Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

**Abstrack** - Teacher work engagement will determine good performance. Early survey find that teachers have indication lack of work engagement, lack work meaning as calling, lack good perceived organizational support and have work-family conflict. Subject in this study use total population study method. There are 92 teachers who has married and teaching in Private junior high school in Surabaya. For processing data, the researcher use multiple regression analysis.

The results of this study, work family conflict, work meaning as a calling, and perceieved organizational support has a relationship with work engagement as the dependent variable with the coefficient  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ,  $F = 0597$ ). Work family conflict acts as a stressor that elicits work demand for teachers, but there are perceieved organizational

support and the work meaning as a calling that reduce stressors and increase work engagement. Suggestions for the management of the school is to provide facilities and training to improve teachers' work engagement.

**Keywords - Work engagement, Work-family conflict, Work meaning as a calling, perceived organizational support.**

## **PENDAHULUAN**

Kebutuhan manusia akan proses pembelajaran akan meningkat secara terus menerus. Bagian utama dalam proses pembelajaran atau pendidikan itu sendiri adalah tenaga pendidik atau guru. Profesi guru adalah profesi yang saat ini dibutuhkan di Indonesia sebagai negara berkembang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan bahwa kebutuhan peningkatan akan profesi guru di seluruh Indonesia meningkat 7-10 ribu guru per tahunnya (2011). Peneliti menemukan dalam hasil survei awal bahwa 27 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur pernah tidak bersemangat dalam mengajar. Hasil yang lain menunjukkan bahwa 9 dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur menunjukkan indikasi pernah mengalami *lack of dedication* atau merasa tidak memiliki dedikasi dalam profesinya sebagai guru. Peneliti juga menemukan bahwa 23 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur mengatakan pernah mengalami jenuh, merasa waktu berjalan sangat lama ketika mengajar, ingin lekas pulang dan tidak senang jika harus bekerja melebihi jam kerjanya. Ketika ditanyakan lebih lanjut dalam angket mengenai alasannya, maka 10% faktornya karena kondisi tubuh sedang tidak sehat, 38% karena faktor siswa yang tidak kooperatif, 14% karena jadwal mengajar yang padat pada hari tersebut dan 28% karena ada keperluan keluarga yang harus segera ditangani. Berdasarkan data-data diatas menunjukkan indikasi hubungan-hubungan antara variabel seperti yang ditunjukkan oleh model hubungan JD-R Bakker dan Schaufelli (2004). Sumber-sumber kerja yaitu persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan faktor yang bersumber dari organisasi, sedangkan sumber-sumber personal yaitu makna kerja adalah faktor internal dalam diri yang mengontrol dan menguasai stimulus-stimulus dari luar yang akan mempengaruhi keterikatan kerja. Pada penelitian ini mengambil persepsi terhadap dukungan organisasi sebagai variabel yang mewakili sumber kerja dan makna kerja sebagai panggilan mewakili sumber personal. Variabel lain yang memengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja adalah tuntutan kerja. Pada penelitian ini peneliti merujuk pada konflik keluarga-kerja yang muncul dalam survei awal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasional, makna kerja sebagai panggilan serta konflik keluarga-kerja secara bersamaan

maupun secara parsial dengan keterikatan kerja pada guru yang telah menikah di SMP Swasta wilayah Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan teknik *total population study* dengan kriteria sebagai berikut: seorang guru baik pria maupun wanita yang telah menikah dan mempunyai anak minimal 1 orang dibawah usia 21 tahun. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang telah menikah di SMP Ipiems, SMPK St. Clara, SMP Dharma Wanita, SMP Tenggilis Jaya, SMPK St. Carolus, SMP Kristen Bethel Sulung 3 di Surabaya. Metode pengumpulan data untuk variabel konflik keluarga-kerja, makna kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja menggunakan skala (kuisisioner) tervalidasi. Alasan penggunaan skala karena data yang diperlukan berupa kuantitatif dan dapat terpetakan secara jelas. Skala untuk keterikatan kerja yang digunakan adalah skala tervalidasi milik UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Skala konflik keluarga kerja menggunakan skala tervalidasi *Work-Family Conflict* yang telah dimodifikasi oleh Artiawati (2010). Skala makna kerja menggunakan *Work-Life questionnaire* milik Wrzesniewski. Variabel persepsi terhadap dukungan organisasi menggunakan skala *Perceived Organizational Support Scale* milik Eisenberger (1986) dengan versi singkat sebanyak 18 aitem.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan teknik analisis regresi ganda ditemukan bahwa semua variabel bebas yaitu konflik keluarga kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung dengan besar koefisien  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ,  $R = 0.597$ ). Artinya, konflik keluarga kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 59,7%.

Selain itu secara korelasi parsial menunjukkan bahwa koefisien uji hipotesa konflik keluarga kerja dengan keterikatan kerja dalam kondisi korelasi parsial nilai  $p = 0.153$  ( $p > 0.05$ ,  $F = -0.152$ ). Artinya konflik keluarga kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja. Namun jika melihat koefisien hubungan terlihat ada indikasi hubungan yang negatif.

Hasil korelasi parsial lain makna kerja sebagai panggilan dengan keterikatan kerja dalam kondisi korelasi parsial sebesar  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ,  $F = 0.686$ ) dan koefisien persepsi

terhadap dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dalam kondisi korelasi parsial sebesar  $p = 0.020$  ( $p < 0.05$ ,  $F = 0.245$ ). Artinya,  $H_0$  minor ditolak, yaitu makna kerja sebagai panggilan memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja dalam kondisi tidak memasukkan nilai konflik keluarga-kerja dengan besar koefisien korelasi sebesar 0.686. Begitu juga persepsi terhadap dukungan organisasi. Artinya, persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja dalam kondisi tidak memasukkan nilai konflik keluarga-kerja dan makna kerja dengan besar koefisien 0.245.

Berdasarkan hasil peneliti, konflik keluarga kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung dengan besar koefisien  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ,  $F = 0.597$ ). Hasil ini mendukung teori Bakker (sitat dalam Hakanen dan Roodt, 2010) mengenai JD-R model terkait keterikatan kerja.

Menurut Bakker (sitat dalam Hakanen dan Roodt, 2010), keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain tuntutan kerja, sumber kerja, dan sumber personel. Tuntutan kerja diartikan sebagai aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan *effort* fisiologis dan psikis (kognitif dan emosi) yang berkelanjutan (Demerouti, 2005 sitat dalam Hakanen & Roodt, 2010). Dalam penelitian ini, konflik keluarga kerja berperan sebagai tuntutan kerja karena didalamnya terdapat konflik interperan dimana tuntutan pada suatu peran itu mempengaruhi atau dipengaruhi oleh usaha individu dalam memenuhi tuntutan peran lain, yang merupakan lingkungan keluarga atau pekerjaan sehingga menjadi *stressor* bagi subjek.

Sumber personal merupakan komponen diri yang positif dan yang terkait *sense* individual untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan usaha untuk mencapai kesuksesan (Hobfoll et al, sitat dalam Pertiwi, 2011). Sumber-sumber pribadi yang positif ini akan menentukan adanya penetapan tujuan hidup, motivasi diri, kualitas kinerja, kepuasan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta hasil-hasil lain yang diinginkan (Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004 sitat dalam Bakker, 2009). Dalam penelitian ini, makna kerja sebagai panggilan yang merupakan sumber-sumber personel. Menurut Wrzesniewski, McCauley, & Schwartz (1997) bahwa pekerja dengan makna kerja sebagai panggilan akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja. Individu akan mendapat kepuasan terhadap aktivitas-aktivitas dalam pekerjaannya tersebut. Sumber-sumber kerja dalam dinamika JD-R model Bakker ditempatkan sebagai variabel prediktor yang mempengaruhi besar-kecilnya keterikatan kerja. Sumber kerja ini merujuk pada kondisi pekerjaan yang memberikan semua

fasilitas-fasilitas untuk kebutuhan pekerja. Persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi sumber-sumber kerja dalam penelitian ini. persepsi terhadap dukungan organisasi adalah persepsi umum yang berfokus pada sumber-sumber yang diberikan oleh organisasi pada pekerja dan berkontribusi memberikan kepuasan kepada pekerja tersebut. Pekerja yang memiliki persepsi mengenai sumber kerja yang lebih memadai atau bisa memenuhi kebutuhannya, maka akan lebih cepat memenuhi tuntutan kerja bahkan bisa mereduksi *stress* kerja akibat tuntutan kerja yang berlebihan sehingga pekerja memiliki tingkat *exhaustion* yang lebih rendah (Bakker et al., 2005 sitat dalam Pritta, 2008).

Secara bersamaan konflik keluarga-kerja, makna kerja, dan persepsi terhadap dukungan organisasi akan menjadi variabel prediktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Peran persepsi terhadap dukungan organisasi sebagai sumber-sumber kerja akan menahan besarnya pengaruh yang terjadi antara konflik keluarga-kerja sebagai stressor dengan menurunnya keterikatan kerja. Pekerja dengan tingkat persepsi terhadap dukungan organisasi yang semakin tinggi akan menurunkan kenaikan tingkat konflik keluarga kerja sehingga akan mengurangi *stressor* yang berakibat pada menurunnya keterikatan kerja (Bakker et al, 2008). Selain itu, jika kondisi sumber-sumber kerja tidak baik atau dalam arti tidak ada dukungan yang mencukupi dari organisasi, maka pada saat inilah peran makna kerja sebagai panggilan akan menahan tingginya *stressor* yang diterima oleh subjek. Makna kerja lebih bersifat internal karena terkait *sense* individual untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan usaha untuk mencapai kesuksesan. Ketika subjek memiliki makna kerja sebagai panggilan maka subjek akan akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja. Selain itu, subjek akan menilai positif profesi yang diembannya sekalipun tidak ada dukungan organisasi dalam profesi tersebut karena yang menjadi tujuan utama dalam bekerja bagi subjek adalah pemenuhan kepuasan hidup dalam memenuhi panggilannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dijelaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konflik keluarga-kerja dengan keterikatan kerja. Hal ini berarti bahwa konflik keluarga-kerja tidak memengaruhi keterikatan kerja seseorang.

Menurut Allen et all (2009) konflik keluarga kerja berdampak terhadap kehidupan pekerjaan antara lain: intensi *turnover*, kepuasan kerja, kesuksesan karier, hasil kinerja, tingkat absen dan komitmen organisasi atau keterikatan kerja. Konflik ini salah satunya memiliki konsep mengenai model konflik keluarga-kerja, salah satunya adalah model segmentasi. Model segentasi berarti dunia pekerjaan merupakan hal yang terlepas dari dunia keluarga sehingga apa yang terjadi di satu situasi bukan pengaruh dari situasi yang lainnya dan tidak saling berkaitan. Sangat dimungkinkan bila seseorang akan sukses pada dunia

pekerjaan tanpa ada pengaruh dari kehidupan keluarganya. Menurut model ini, pemisahan yang dilakukan akan memungkinkan seseorang melakukan hidupnya secara efektif. Nilai-nilai dasar dari model ini adalah dunia keluarga merupakan suatu kehidupan yang penuh keintiman dan empati sedangkan dunia pekerjaan merupakan kehidupan yang *impersonal* dan instrumental serta bekerja pada sistem yang sudah terprogram.

Hasil lain yang mendukung adalah hasil tabulasi silang antara konflik keluarga-kerja dengan keterikatan kerja bahwa terdapat data yang unik yaitu subjek dengan konflik keluarga kerja rata-rata atas berasosiasi dengan keterikatan kerja rata-rata bawah sebanyak 1% (1 orang). Selain itu terdapat 4% subjek dengan konflik keluarga kerja tinggi berasosiasi dengan ketetikan kerja sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa sekalipun subjek memiliki konflik keluarga-kerja namun hal tersebut tidak memengaruhi kondisi keterikatan kerjanya. Para guru dapat bersikap profesional dengan memisahkan antara konflik keluarga atau konflik dalam dunia kerja, sehingga keadaan di rumah tidak memengaruhi keterikatan kerja para guru, begitu juga sebaliknya.

Selain itu berdasarkan hasil distribusi frekuensi (tabel 4.12) menjelaskan bahwa 50% guru mengalami konflik keluarga-kerja yang rendah dan 20% guru mengalami konflik keluarga kerja sangat rendah. Hal ini mungkin terjadi jika melihat hasil dari distribusi frekuensi usia guru. Mayoritas guru yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah 42% dengan rentang usia 41 – 50 tahun. Berdasarkan teori psikologi perkembangan, ketika seseorang berusia dewasa madya, maka tugas perkembangan mulai berpindah dari mengurus kehidupan anak menjadi memantapkan kehidupan ekonomi dan tidak memberikan banyak waktu untuk mengurus kehidupan anak. Kondisi ini memungkinkan para guru untuk meluangkan waktu bekerja lebih banyak karena usia anak yang mulai bisa mandiri.

Berdasarkan hasil uji hipotesis peneliti bahwa makna kerja sebagai panggilan memiliki hubungan positif dengan makna kerja. Menurut JD-R model dijelaskan bahwa keterikatan kerja salah satunya dipengaruhi oleh sumber-sumber personal. Sumber-sumber personal adalah komponen diri yang positif dan yang terkait *sense* individual untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan usaha untuk mencapai kesuksesan. Sumber-sumber ini bisa terkait penetapan tujuan hidup, motivasi diri, kualitas kinerja, kepuasan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta hasil-hasil lain yang diinginkan (Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004 sitat dalam Bakker, 2009).

Begitu juga dengan makna kerja sebagai panggilan. Makna kerja sebagai panggilan merupakan orientasi yang ditetapkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Makna kerja sebagai panggilan memiliki dampak bagi individu, kelompok, dan organisasi. Bagi individu,

pekerja dengan makna kerja sebagai panggilan akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja. Individu akan mendapat kepuasan terhadap aktivitas-aktivitas dalam pekerjaannya tersebut. Individu tersebut memiliki kekuatan lebih besar (energi) dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya daripada individu yang memaknai pekerjaan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup dan sekedar peningkatan jenjang karir. Seseorang dengan makna kerja panggilan akan merasa dirinya “penuh” dan memaknai pekerjaan sebagai pemenuhan diri hingga akhir hayatnya. Hasil tabulasi silang antara makna kerja dengan keterikatan kerja menjelaskan bahwa guru dengan makna kerja sebagai panggilan yang sangat tinggi berasosiasi dengan makna kerja yang sangat tinggi sebanyak 38 orang. Sedangkan guru dengan makna kerja sebagai panggilan rata-rata bawah berasosiasi dengan keterikatan kerja rata-rata bawah sebanyak 1 orang. Ketika seorang guru memiliki makna kerja sebagai panggilan, guru tersebut akan mengerahkan *effort* lebih besar sebagai bentuk pengabdian. Guru dengan makna kerja panggilan tidak lagi menganggap bahwa pekerjaan sebagai guru itu hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun para guru memegang filosofi tujuan menjadi guru yaitu karena ingin ikut mencerdaskan anak-anak yang berguna untuk kehidupan anak-anak tersebut dikemudian hari. Hasil ini mendukung teori Wrzesniewski (2001), pekerja dengan makna kerja sebagai panggilan mempercayai bahwa kontribusi dalam pekerjaannya ini dapat memberikan dampak bagi perusahaan dan juga lingkungan sekitar.

Hasil uji hipotesis peneliti menunjukkan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Hasil ini mendukung teori JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007) bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh sumber-sumber dari lingkungan pekerjaan atau *job resources*. Sumber kerja bisa berasal dari level organisasi seperti gaji, tunjangan; level sosial seperti adanya pengawasan dari pihak manajerial, *supervisor*, dukungan dari rekan kerja; level kesempatan dalam dunia kerja seperti kejelasan peran, adanya pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; dan level tugas seperti adalah *feedback* dari tugas yang sudah dikerjakan, adanya otonomi untuk mengatur jalannya proses kerjanya dan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Mengukur sumber kerja adalah hal yang cukup sulit. Peneliti mengambil persepsi terhadap dukungan organisasi karena ketika seseorang memberikan penilaian yang baik atas usaha organisasi tersebut hal ini akan berjalan sebanding dengan usaha terbaik yang diberikan oleh karyawan (Gouldner dalam Eisenberger, 2002). Persepsi terhadap dukungan organisasi itu sendiri adalah persepsi umum yang berfokus pada sumber-sumber yang diberikan oleh organisasi pada pekerja dan berkontribusi memberikan kepuasan kepada pekerja tersebut.

Teori *social exchange* menjelaskan bahwa sumber-sumber yang diberikan ke karyawan akan mengganti *effort*, kelayakatan pekerja kepada organisasi, dan performa yang baik. Menurut Eisenberger persepsi terhadap dukungan organisasi memberi dampak antara lain: komitmen Organisasi, keterlibatan pekerja, *job-related affect*, perilaku menarik diri atau keinginan untuk keluar dari organisasi serta mampu mengurangi ketegangan yang dialami oleh pekerja. Persepsi terhadap dukungan organisasi akan memberikan hubungan timbal balik bagi pekerja. Pekerja dengan pemenuhan kebutuhan yang kuat akan merasa memiliki organisasi, terikat dengan keanggotaan dan memperkuat peran dalam identitas jabatan dalam organisasi. Selain itu persepsi terhadap dukungan organisasi akan memperkuat tujuan dan makna dari pekerjaan individu tersebut.

Hasil tabulasi silang mendukung pernyataan tersebut. Pada tabel 4.24 menunjukkan bahwa pekerja dengan persepsi yang sangat tinggi berasosiasi dengan keterikatan kerja yang sangat tinggi, yaitu sebanyak 29 orang dan pekerja dengan persepsi yang tinggi berasosiasi dengan keterikatan kerja sangat tinggi sebanyak 26 orang. Dalam hal ini walaupun mayoritas subjek kurang mendapatkan dukungan secara materiil (gaji), namun subjek memiliki keterikatan kerja yang baik. Subjek dengan gaji dibawah satu juta rupiah tetap memiliki keterikatan kerja yang sangat tinggi sebanyak 25 orang, tinggi sebanyak 6 orang dan rata-rata atas sebanyak 2 orang. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa dukungan organisasi tidak hanya berupa gaji, namun bisa dari dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, kepastian jabatan dan tugas.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Konflik keluarga kerja, makna kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi bila diuji secara *multivariate* memiliki hubungan dengan keterikatan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa tuntutan kerja, sumber kerja, dan sumber personal memberikan sumbangsih bagi keterikatan kerja sesuai dengan konsep JD-R. Makna kerja sebagai panggilan memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Makna kerja sebagai panggilan adalah sumber personel tersebut dalam penelitian ini. Persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Hasil ini mendukung teori konsep JD-R bahwa salah satu variabel yang memengaruhi keterikatan kerja adalah sumber kerja. Persepsi terhadap dukungan organisasi diambil sebagai variabel yang mewakili sumber kerja. Saran bagi pihak manajemen sekolah perlu mengadakan fasilitas-fasilitas yang membantu para guru untuk mengatasi konflik keluarga-kerjanya, menyesuaikan gaji dengan tuntutan yang diberikan kepada guru, dan mengadakan pelatihan motivasi, pengembangan kompetensi guru yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan dan zaman (terkait IT) yang nantinya bisa

memudahkan para guru dalam bekerja. Selain itu bagi para guru disarankan mengevaluasi diri mengenai motivasi bekerja terkait makna kerja sebagai panggilan dan perlu terbuka dengan proses pengembangan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak yayasan baik terkait kebijakan maupun fasilitas yang disediakan oleh yayasan agar bisa berfungsi dengan maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asa, R.S.I (2010). *Hubungan antara Dukungan Supervisor dan Konflik Kerja-Keluarga dengan Kepuasan Kerja*. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan).
- Azwar, S., (2012). *Validitas dan Reabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S., (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, B.A. & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Journal of Social & Organizational Psychology*, 13 (3), 209-233
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507
- Fahrul, F. (2005). *Hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan ketidakhadiran guru di tempat kerja*. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan).
- Frone, M.R. & Ruseell, M. (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model work-family interfance*. *Journal of applied psychology*, v77, n1, p65-78.
- Meirina, A (2006). *Hubungan konflik keluarga-kerja dengan affective well-being pada perempuan yang bekerja*. Skripsi sarjana fak psikologi ubaya. Tidak diterbitkan.
- Lautanovia (2010). *Long Distance Memberi Warna dalam Kehidupanku : Studi Kasus Konflik Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja yang Hidup Terpisah dengan Suami*. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan).
- Limono, S.S. (2010). *Hubungan Antara Persepsi dukungan Organisasional dan Makna Kerja Sebagai Karir dengan Keterikatan Kerja dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator pada Dosen*. Skripsi sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan).
- Mangestuti, P.T (2008). *Hubungan antara Beban Kerja berlebih (workoverload) dan kepribadian lima besar (big five personality) dengan keterikatan kerja (work engagement)*. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan).
- Sinaga, R. (2010). *Hubungan antara makna kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, dengan kerja emosional sebagai variabel moderator pada guru*. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan).

Wrezniewski, A., Dutton, j.E., & Debebe, G. *Interpersonal Sensemaking and Work of Meaning. Research in Organizational Behavior.*25 (3), 93-125