



Peran Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Ibu Bekerja: Dukungan Keluarga sebagai Moderator The Role of Organizational Climate to Job Satisfaction in Working Mothers: Family Support as a Moderator

Safira Vania Hardhani¹, Indrayanti²

^{1,2}Universitas Gadjah Mada/ Fakultas Psikologi; Jl. Sosio Humaniora 1 Bulaksumur
Yogyakarta 55281

e-mail: *s.vania@ugm.ac.id, ²indrapsi@ugm.ac.id

Abstract. With the increasing rate of working mother's participation in the workforce, further study needed to understand the job satisfaction from working mom perspective. This study aims to examine the role of organizational climate to predicts working mother's job satisfaction. This study also examine the role of family support as moderating variable between organizational climate and job satisfaction. Three scales were used to measured each variable, which was Areas of Worklife (Leiter & Maslach, 2004) for Organizational Climate, Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Davis, England & Lofquist, 1967) for Job Satisfaction, and Family Support Inventories for Worker (King et al, 1995) for Family Support. Respondents in this study were 191 working mother worked in companies spread throughout Indonesia. Using Moderated Regression Analysis (MRA), the result shows that organizational climate significantly predicts job satisfaction ($R^2 : 0.569, p < .01$), while family support was unable to moderate the role of organizational support ($R^2 : 0.633, p > .05$). Further result explained in this study.

Keywords: family support, job satisfaction, organizational climate, working mothers

Abstrak. Dengan adanya peningkatan partisipasi ibu bekerja dalam dunia kerja, maka perlu dilakukan studi lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dari sudut pandang perempuan yang telah berkeluarga. Penelitian bertujuan untuk melihat bagaimanakah peran kondisi organisasi dalam menentukan kepuasan kerja dari ibu bekerja. Penelitian ini juga melihat peran dukungan keluarga sebagai variabel moderator dari iklim organisasi dan kepuasan kerja. Terdapat tiga skala yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, yaitu *Areas of Worklife* (Leiter & Maslach, 2004) untuk iklim organisasi, bentuk pendek *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, Davis, England & Lofquist, 1967) untuk kepuasan kerja, serta *Family Support Inventories for Worker* milik King dkk. (1995). Responden dari penelitian ini adalah 191 ibu bekerja yang bekerja pada perusahaan yang tersebar di Indonesia. Hasil analisis regresi berjenjang menunjukkan bahwa iklim organisasi secara signifikan berperan terhadap kepuasan kerja sebesar $R^2 : 0.569$ ($p < .01$), sementara itu dukungan keluarga tidak mampu berperan sebagai moderator variabel iklim organisasi ($R^2 : 0.633, p > .05$). Hasil selanjutnya akan dijelaskan dalam studi ini.

Kata kunci: dukungan keluarga, ibu bekerja, iklim organisasi, kepuasan kerja