

LAPORAN PENELITIAN



**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP
KOMITMEN GURU YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA GURU WANITA SEKOLAH DASAR DI KOTA MATARAM)**

**Dr. SITI NURMAYANTI, SE., MM (0024067105)
Dra. SULAIMIAH, M.Si (0023116506)
Drs. DJOKO SUPRAYETNO, M.Si (0026076707)**

**Dibiayai dari Sumber Dana DIPA BLU (PNBP) Universitas Mataram
Tahun Anggaran 2015**

**KELOMPOK PENELITI BIDANG ILMU
MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MATARAM**

**LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS MATARAM
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

- | | | |
|-----------------------------|---|--|
| 1. Judul Penelitian | : | Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Guru Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kota Mataram) |
| 2. Kelompok Bidang Ilmu | : | Manajemen Sumberdaya Manusia |
| 3. Ketua Peneliti: | | |
| a. Nama Lengkap | : | Dr. Siti Nurmayanti, SE.,MM |
| b. NIP | : | 197106241996032001 |
| c. NIDN | : | 0024067105 |
| d. Jabatan Fungsional | : | Lektor |
| e. Fakultas/Jurusan | : | Ekonomi dan Bisnis/Manajemen |
| f. Alamat Institusi | : | Jln. Majapahit No. 62 Mataram |
| g. Telpon/Fax/E-mail | : | 0370-631935 |
| 4. Waktu Penelitian | : | 10 (sepuluh) bulan |
| 5. Pembiayaan: | | |
| a. PNBP Unram | : | Rp. 20.000.000. |
| b. Biaya dari Instansi Lain | : | - |
| c. Swadana | : | - |

Mengetahui:

Ketua Kelompok Peneliti Bidang Ilmu,



Dr. L. Suparman, MM

NIP.195708051986031003

Mengetahui

Direktur Pascasarjana

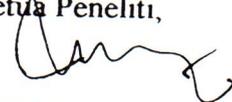


Prof. Ir. I. Komang Damar Jaya, M.Sc. Agr. Ph.D

NIP.196212311987031394

Mataram, 5 Desember 2015

Ketua Peneliti,

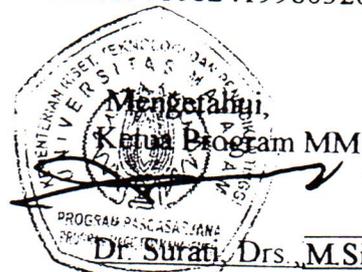


Dr. Siti Nurmayanti, SE., MM

NIP.197106241996032001

Mengetahui,

Ketua Program MM



Dr. Surati, Drs., M.Si

NIP.196212311990011001

Mengetahui,
Lembaga Penelitian Universitas Mataram,



Lembaga Penelitian, M.Si

NIP.196212311987031024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan kegiatan penelitian sampai dengan penyusunan laporan penelitian dengan judul : “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Guru Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kota Mataram)”.

Kami menyadari bahwa laporan penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu kami sangat mengharapkan masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan penelitian dan laporan penelitian berikutnya.

Tak lupa kami sampaikan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah sangat membantu dalam penelitian ini dan dalam penyusunan laporan. Semoga Allah SWT. memberikan imbalan atas semua yang telah kita lakukan.

Mataram, Desember 2015

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Bab I. Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Penelitian	3
1.3. Urgensi Penelitian	3
1.4. Luaran Penelitian	4
Bab II. Kajian Pustaka	5
2.1. Konflik Pekerjaan-Keluarga	5
2.2. Jenis-jenis Konflik Pekerjaan Keluarga	6
2.3. Kepuasan Kerja	7
2.4. Komitmen Guru	8
2.5. Penelitian Terdahulu	9
2.6. Hubungan Antar Variabel	11
2.7. Peta Jalan Penelitian	13
Bab III. Metode Penelitian	14
3.1. Jenis Penelitian	14
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	14
3.3. Sampel dan Cara Penarikan Sampel	14
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian	14
3.5. Prosedur Pengumpulan Data	15
3.6. Variabel Penelitian	15
3.7. Definisi Operasional Penelitian	16
3.8. Analisa Data	16
3.9. Bagan Alur Penelitian	16
Bab IV. Hasil dan Pembahasan	19
4.1. Gambaran Umum Daerah Penelitian	19
4.2. Gambaran Umum Subyek Penelitian	19
4.3. Analisis Deskriptif	20
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	25
4.5. Hasil Analisis Inferensial: Partial Least Square	27
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	34
4.7. Implikasi Penelitian	40
Bab V. Kesimpulan dan Saran	42
5.1. Kesimpulan	42
5.2. Saran	42
Daftar Pustaka	44
Lampiran	

Daftar Tabel

Tabel 1.1. Peta Jalan Penelitian	15
Tabel 3.1. Bagan Alir Penelitian	19
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	23
Tabel 4.2. Skor Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga (WFC)	25
Tabel 4.3. Skor Variabel Kepuasan Kerja	26
Tabel 4.4. Skor Variabel Komitmen Guru	27
Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	28
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Asumsi Linearitas	30
Tabel 4.7. Hasil Outer Loading Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga, Kepuasan Kerja & Komitmen Guru	31
Tabel 4.8. Nilai Square Root of Average Variance Extracted (AVE) Variabel Laten Penelitian	32
Tabel 4.9. Reliabilitas Komposit Model	32
Tabel 4.10. Nilai R-square Konstruk Dependen	33
Tabel 4.11. Hubungan Antar Variabel Langsung (Pengaruh Langsung)	34
Tabel 4.12. Hubungan Antar Variabel (Pengaruh Tidak Langsung)	35

Daftar Gambar

Gambar 4.1. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis

34

Abstrak

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik antar peran yang muncul karena tekanan-tekanan yang tidak seimbang diantara peran keluarga dan peran kerja. Konflik ini muncul sebagai akibat tidak mampunya individu yang telah berkeluarga menyeimbangkan peran mereka di antara peran keluarga dan peran kerja. Hal ini terutama terjadi pada wanita yang telah berkeluarga

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (WFC) terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru, serta menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga (WFC) terhadap komitmen guru

Data dikumpulkan melalui survey dengan memberikan kuesioner kepada 200 guru wanita sekolah dasar di Kota Mataram. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Temuan penelitian menunjukkan konflik pekerjaan keluarga (WFC) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru. Penelitian ini juga memberi bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Secara spesifik, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi konflik pekerjaan keluarga (WFC) terhadap komitmen guru.

Kata Kunci: Konflik pekerjaan keluarga (WFC), Kepuasan Kerja, Komitmen Guru.

Abstract

Work-family conflict is a role conflict that occurred due to unbalanced pressures between work and family roles. This conflict arises as a result of the inability of individuals who have a family balancing their roles in the role of family and work roles. This is especially true in women who have a family.

This study aimed to analyze the effect of work-family conflict (WFC) on job satisfaction and commitment of teachers, and to analyze the role of job satisfaction in mediating the effects of work family conflict (WFC) against the commitment of teachers.

Data were collected through a survey by questionnaire to 200 female elementary teacher in Mataram. The data were then analyzed using the Partial Least Square (PLS). The research findings show work family conflict (WFC) a significant negative effect on job satisfaction and commitment of teachers. The study also provides evidence that job satisfaction is significant positive effect on the commitment of teachers. Specifically, this study proves that job satisfaction does not mediate work family conflict (WFC) on teachers' commitment.

Key Word: Work Family Conflict (WFC), Job Satisfaction, Teacher's Commitment

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan proporsi wanita bekerja berdampak pada perubahan struktur keluarga atau menimbulkan pergeseran pada model-model keluarga (Bruck, Allen, & Spector, 2002). Perubahan tersebut berdampak terhadap kehidupan keluarga, ketika timbul masalah dalam mengelola pekerjaan dan tanggungjawab keluarga. Livingston dan Judge (2008) sebagaimana dikutip Namayandech *et al.*, (2011) menegaskan meningkatnya keluarga karir ganda kemungkinan besar akan menimbulkan konflik yang lebih besar antara pekerjaan dan keluarga. Hal yang sama dikemukakan pula oleh Aryee, Fields, dan Lukk, (1999) bahwa konflik tersebut lebih besar kemungkinannya terjadi pada pasangan karir ganda.

Konflik dapat terjadi ketika individu harus menjalankan beberapa peran sekaligus, diantaranya sebagai pekerja, sebagai pasangan hidup, dan dalam banyak kasus juga berperan sebagai orang tua. Semua peran ini menuntut alokasi waktu, energi dan komitmen individu yang bersangkutan (Gaffey & Rottinghaus, 2009), sehingga ketika ketidakseimbangan peran terjadi, maka efek fenomena keluarga/pasangan karier ganda muncul dalam bentuk konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* (WFC).

Kajian literatur menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada umumnya lebih banyak dialami wanita. Hal ini berkenaan dengan tugas utama mereka sebagai istri dan ibu, dengan konsekuensi tanggungjawab rumah tangga yang lebih besar dan memberikan alokasi yang lebih besar bagi peran keluarga (Ansari, 2011), sekaligus sebagai pekerja. Konflik pekerjaan-keluarga sebagai akibat peran ganda yang dijalankan oleh wanita bekerja memberikan konsekuensi yang cukup berat. Dampak yang ditimbulkan oleh konflik pekerjaan-keluarga dapat berakibat buruk bagi pekerjaan ataupun keluarga. Sejumlah penelitian menunjukkan bukti yang kuat bahwa konflik pekerjaan-keluarga berkonsekuensi negatif yang serius bagi individu maupun organisasi. Oleh karena itu Boles *et al.*

(2001) menegaskan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu isu penting dalam organisasi. Sementara Rashid, *et al.* (2011) menyatakan mengelola konflik pekerjaan-keluarga menjadi satu isu penting bagi praktisi manajemen dan akademisi. Demikian juga Ahmad (1996) menyatakan pentingnya tema ini dikaji pada wanita karena partisipasi wanita dalam angkatan kerja terus mengalami peningkatan.

Selama dua dekade terakhir, penelitian-penelitian konflik pekerjaan dan keluarga serta pengaruhnya terhadap organisasi dan karyawan semakin banyak dilakukan (Achour & Boerhannoeddin, 2011). Penelitian-penelitian tersebut dikaitkan dengan berbagai dampak yang dapat ditimbulkannya seperti dampak terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Terkait dampak terhadap kepuasan kerja, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pada WFC akan menurunkan level kepuasan kerja atau terjadi hubungan negatif antara keduanya (misalnya Salguero *et al.*, 2010; Karimi, *et al.*, 2012; Namasivayam & Zhao, 2007). Sementara terkait dampak terhadap komitmen organisasional beberapa hasil penelitian memberi bukti bahwa WFC berhubungan berlawanan dengan komitmen organisasional (Namasivayam & Mount, 2004; Namasivayam & Zhao, 2007; Akintayo, 2010; Rehman & Waheed, 2012) Namun tidak semua penelitian melaporkan hubungan yang signifikan antara WFC dengan komitmen organisasional (Rantika & Sunjoyo, 2011; Watai, Nishikodo, Murashima, 2008; Namasivayam & Mount, 2004). Terkait dengan hal ini maka dapat diprediksikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasional. Salah satu yang diperkirakan dapat menjadi perantara dari konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasional tersebut adalah kepuasan kerja (Kasyfi, Yunus, Putra, 2015; Purwaningsih & Suprapti, 2009; Srimulyani & Prasetian, 2014).

Sebagian besar penelitian konflik pekerjaan-keluarga masih sedikit dilakukan pada profesi guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Cinamon dan Rich (2005), serta Aisyah, Badri, Rajab, Rahman dan Shah, (2011) yang menyatakan sebagian besar penelitian konflik pekerjaan-keluarga masih mengabaikan kalangan guru, terutama guru tingkat sekolah dasar (SD).

Maharani (2011) mengutip Sujipto menyatakan bahwa beban kerja guru sekolah dasar bisa dikatakan lebih berat dibandingkan dengan guru SMP dan guru SMA. Seorang guru SD diharuskan untuk menguasai seluruh materi mata pelajaran yang berbeda-beda yang akan disampaikan di kelas selama satu semester. Berbeda dengan seorang guru SMP ataupun guru SMA yang hanya mengajar satu mata pelajaran selama beberapa tahun dengan materi yang sama.

Disisi yang lain, tuntutan bagi seorang wanita yang menjadi guru SD untuk memainkan 3 peran tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dipenuhi. Pada saat guru wanita mengejar karir, mereka dituntut untuk mendahulukan keluarga sebagai tanggung jawab tradisionalnya. Sehingga ketika peran-peran tersebut berjalan tidak seimbang maka konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi yang akan berdampak pada menurunnya kepuasan dan komitmen guru wanita tersebut terhadap pekerjaan. Dalam hal ini, tuntutan untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan sebagai guru dan tuntutan sebagai anggota keluarga berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga.

1.2. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru wanita yang mengajar di tingkat sekolah dasar (SD). Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen guru wanita sekolah dasar di Kota Mataram.

1.3. Urgensi Penelitian

Sebagian besar penelitian konflik pekerjaan-keluarga yang telah dilakukan masih mengabaikan kalangan guru (Cinamon dan Rich, 2005; Aisyah, *et al.*, 2011). Diantara penelitipun terdapat perbedaan pandangan mengenai tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami guru. Cinamon dan Rich (2005) melaporkan masih ada asumsi yang menyatakan bahwa peran-peran dalam profesi mengajar memiliki karakteristik yang mirip dengan peran dalam ranah keluarga sehingga guru wanita cenderung mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih rendah. Pandangan yang berbeda dikemukakan oleh Claesson

dan Brice (1989) dalam Wafula (2010) yang memandang bahwa menyeimbangkan peran kerja dengan peran keluarga bagi seorang guru bukanlah hal yang mudah. Bahkan beberapa peneliti (Hakanen, Bakker dan Schaufeli, 2006; Prieto, Soria, Martinez dan Schaufeli, 2008 dalam Wafula, 2010) menyatakan bahwa profesi mengajar telah diakui secara internasional sebagai salah satu profesi yang paling tinggi tingkat stressnya.

Walaupun terdapat beberapa pandangan yang bertolak belakang seperti di atas, dalam kenyataannya sebagian besar penelitian mengenai konflik pekerjaan-keluarga mengabaikan profesi mengajar. Oleh karena itu Wafula, (2010) menegaskan pentingnya untuk meneliti konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada guru. Terlebih lagi pada guru wanita yang memiliki peran ganda.

1.4. Luaran Penelitian

Penelitian ini direncanakan menghasilkan beberapa luaran penelitian. Pertama, akan menghasilkan satu publikasi ilmiah di Jurnal Riset Manajemen (JRM) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mataram. Kedua, penelitian ini akan dapat menjadi acuan atau referensi bagi pihak sekolah mengenai tingkat konflik pekerjaan-keluarga, tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen guru wanita terhadap profesi mengajar sehingga pihak sekolah dapat mengambil kebijakan berkaitan dengan keseimbangan antara tugas, beban kerja yang tidak berlebihan sesuai dengan kemampuan guru.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Hubungan antara pekerjaan dengan keluarga adalah sebuah topik yang mendapatkan banyak perhatian selama 20 tahun terakhir dalam kaitannya dengan perubahan-perubahan signifikan yang terjadi pada tenaga kerja yang mengakibatkan perubahan struktur keluarga dan sifat pekerjaan (Cambell & Briggs, 2003 dalam Gahan & Abeysekera, 2000). Perubahan-perubahan pada keluarga dan lingkungan kerja tersebut baik dari segi peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja, maupun dari segi makin banyaknya pasangan suami dan istri sama-sama memiliki pekerjaan yang bergaji atau keluarga berpendapatan ganda yang memiliki anak (Amstad et al., 2011). Ini berarti makin banyak individu yang harus menggabungkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga.

Kombinasi antara pekerjaan dengan keluarga akan terus menjadi tantangan yang berat sampai beberapa dekade ke depan, karenanya perlu dilakukan analisa lebih jauh terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan anteseden-anteseden serta konsekwensi-konsekwensinya. Oleh karena itu meneliti tantangan yang dihadapi dalam menggabungkan antara pekerjaan dengan keluarga ini kemungkinan besar akan terus berkembang kalau melihat perubahan-perubahan seperti tersebut diatas.

Teori konflik menyatakan bahwa pengharapan peran dari ranah keluarga atau ranah pekerjaan bisa bertentangan satu dengan lain sehingga menimbulkan norma dan pengharapan yang berbeda-beda (Zedeck & Mosier, 1990 dalam Michel & Hargis, 2008) dan karenanya peningkatan pada pelaksanaan peran di ranah yang satu (pekerjaan) akan menurunkan pelaksanaan peran di ranah satunya (keluarga), karenanya konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi.

Salah satu kerangka paling awal dan paling sering dikutip dalam literatur konflik pekerjaan-keluarga adalah kerangka konseptual dari Greenhaus dan Beutell (1985). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-

keluarga sebagai “salah satu bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan ranah keluarga adalah tidak saling selaras dalam beberapa aspek tertentu”. Definisi ini kemudian banyak digunakan oleh peneliti-peneliti berikutnya yang meneliti konflik pekerjaan-keluarga

2.2. Jenis-jenis konflik pekerjaan-keluarga

Dalam tinjauan terhadap literatur pekerjaan dan keluarga, Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi bahwa ada tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga: yaitu :

1. Konflik berbasis waktu (*time-based conflict*)

Berbagai peran bisa bersaing satu sama lain untuk mendapatkan waktu yang dimiliki seseorang. Konflik ini terjadi ketika waktu yang diluangkan untuk peran yang satu membuat individu kesulitan untuk menjalankan peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985) atau ketika tekanan waktu dalam peran yang satu membuat individu secara fisik tidak mungkin bisa mematuhi pengharapan dari peran yang lain. Waktu yang diluangkan untuk melakukan kegiatan di peran yang satu pada umumnya tidak bisa dialihkan untuk melakukan kegiatan dalam peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

2. Konflik berbasis kelelahan (*strain-based conflict*)

Konflik berbasis kelelahan akan terjadi ketika gejala kelelahan dari peran yang satu mengganggu pelaksanaan peran yang lain oleh individu (Greenhaus & Beutell, 1985). Di sini dua peran itu dapat dikatakan tidak selaras satu sama lain dalam artian bahwa kelelahan di ranah yang satu membuat individu kesulitan untuk mematuhi permintaan atau tuntutan dari ranah yang lain. Misalnya para pegawai yang mengalami depresi atau tekanan akan kesulitan untuk bisa menjadi orang tua yang perhatian atau mencintai anak-anaknya, atau peningkatan pada tanggung jawab keluarga akan menyulitkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan secara cepat waktu (Chopur, 2011).

3. Konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*)

Konflik berbasis perilaku dikatakan terjadi ketika pola-pola spesifik dari perilaku dalam peran bisa jadi tidak selaras dengan pengharapan-pengharapan mengenai perilaku dari peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Dengan kata lain,

pola perilaku dalam peran (*in-role behavior pattern*) dari peran yang satu (seperti harus bersikap agresif di tempat kerja) bisa jadi tidak selaras dengan pengharapan perilaku di peran yang lain (yaitu harus bersikap baik dan banyak mengalah di rumah).

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan di akhir era 1990an oleh Spector (1997 dalam Bruck *et al*, 2002) sebagai sebuah variabel sikap/itudinal, yaitu “tingkat sejauh mana orang merasa suka/puas atau tidak suka/tidak puas terhadap pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja adalah salah satu konstruk yang telah sering digunakan untuk mendeskripsikan kondisi kerja, terutama karena kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan variabel-variabel lain. Locke (1969 dalam Bruck *et al*, 2002) telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat sejauh mana pengharapan yang dimiliki individu tentang pekerjaan adalah sesuai dengan yang diterimanya secara aktual dari pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Davis & Newstrom, 1985). Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai perasaan umum seseorang akan pekerjaannya (*global satisfaction*) dan sebagai aspek-aspek dari pekerjaannya (*facet satisfaction*). Pendekatan global digunakan ketika ingin melihat sikap secara keseluruhan, atau apabila seseorang ingin mengetahui tingkat kepuasan didalam pekerjaannya, sedangkan pendekatan facet digunakan untuk melihat bagian mana dari pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada perbedaan antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Terkait dengan kepuasan kerja pada guru, kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah, agar dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru-guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para siswa.

2.4. Komitmen Guru

Komitmen pekerjaan didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut (Lee, *et al.* 2000 dalam Kusmaryani, 2007). Seseorang memiliki komitmen pekerjaan yang kuat akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah. Komitmen pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi.

Pekerjaan guru adalah sebuah jenis pekerjaan yang kompleks dan memiliki banyak aspek dan dilakukan dalam konteks yang memiliki tuntutan tinggi serta “memiliki tantangan secara emosional dan intelektual” (Day, 2004 dalam Croswell, 2006). Karenanya, mengajar adalah sebuah profesi yang memerlukan adanya komitmen personal agar bisa mempertahankan antusiasme secara aktif dalam pekerjaan (Day, 2004 dalam Croswell, 2006). Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang akan berimplikasi negatif pada prestasi belajar siswa. Karena siswa harus selalu beradaptasi kembali dengan guru baru yang mengajarnya (Buraidah & Lieke, 2011).

Komitmen guru tampaknya adalah salah satu karakteristik profesional penting yang mempengaruhi kesuksesan seorang pendidik di tengah kondisi perubahan. Oleh karena itu, penelitian terhadap komitmen guru bisa memiliki peranan yang vital di dalam membantu guru dan sekolah untuk beradaptasi terhadap tuntutan-tuntutan yang berat dalam rangka mengubah kerangka (*reframing*) pengajaran dan pembelajaran di sekolah untuk mewujudkan “masyarakat pengetahuan” (Caldwell, 1999 dalam Croswell, 2006).

Komitmen guru merupakan penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka yang ditandai dengan keinginan untuk menetap di dalam organisasi dan terlibat dalam pekerjaan, serta keinginan untuk mempengaruhi proses belajar siswa (Solomon, 2007 dalam Murdhani, 2011). Celep (2000) mengemukakan bahwa komitmen guru terdiri dari 4 dimensi yaitu: Komitmen terhadap sekolah, berupa keyakinan dan tujuan dan nilai dan penerimaan guru terhadap tujuan dan nilai dari sekolah, upaya guru untuk mewujudkan tujuan dan nilai itu dan keinginan yang besar dari guru untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam sekolah; Komitmen terhadap profesi mengajar, sebagai sikap guru terhadap profesi mereka; Komitmen terhadap kegiatan mengajar, terletak pada level level fisik dan psikologis dari guru di dalam kehidupan keseharian mereka dan Komitmen terhadap kelompok kerja, merupakan rasa kesetiaan dan kerjasama individu dengan individu lain dalam lingkungan sekolah.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan mengambil tema mengenai konflik pekerjaan-keluarga telah sangat banyak dilakukan. Namun tema ini tetap menarik untuk dikaji oleh kalangan praktisi maupun akademisi..

Penelitian yang dilakukan oleh Rantika dan Sunjoyo (2011) mengenai pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi perawat di rumah sakit menemukan hasil bahwa konflik kerja keluarga memengaruhi kepuasan kerja namun tidak memengaruhi komitmen organisasional. Kepuasan kerja tidak memediasi konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasional. Kemudian penelitian yang dilakukan Buhali dan Margaretha (2013) menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak memengaruhi kepuasan kerja, namun memengaruhi komitmen organisasional, serta kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasional.

Selanjutnya Srimulyani dan Prasetyan (2014) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan konflik pekerjaan keluarga

berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Kasyfi, Yunus dan Putra (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasional.

Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Bruck, Allen & Spector (2000) melihat bagaimana hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada pegawai rumah sakit yang menikah, tinggal bersama pasangan, atau memiliki paling tidak satu anak atau satu tanggungan yang tinggal di rumah dan bekerja minimal 20 jam per minggu. Hasilnya menunjukkan WFC memiliki hubungan dengan ke dua jenis kepuasan kerja tapi hubungan dengan kepuasan kerja komposit adalah lebih kuat secara signifikan daripada dengan kepuasan kerja global. Di dalam memperhitungkan ke tiga jenis konflik secara bersamaan (yaitu konflik berbasis waktu, berbasis kelelahan dan berbasis perilaku), temuan menunjukkan bahwa konflik berbasis perilaku adalah satu-satunya jenis konflik yang memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam melakukan penelitian, perlu memperhatikan bentuk dan arah dari WFC. Selanjutnya Namasivayam dan Mount (2004) melakukan penelitian mengenai hubungan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang hasilnya menunjukkan ternyata konflik pekerjaan ke keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja,

Berdasarkan pada pemaparan yang terangkum dalam kajian pustaka maka diharapkan terdapat pemahaman yang lebih baik terhadap penelitian yang akan dilakukan pada wanita yang berprofesi sebagai guru sekolah dasar di kota Mataram terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja dan komitmen guru. Sehingga penelitian ini akan berfokus pada masalah apakah konflik pekerjaan keluarga (WFC) berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen guru, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasinya.

2.6. Hubungan antar Variabel

Konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja (misalnya Bruck *et al.*, 2002; Namasivayam & Mount, 2004; Karimi *et al.*, 2012; Boles *et al.*, 2001, Rantika & Sunjoyo, 2011; Kasyfi, Yunis & Putra, 2015). Konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya absensi, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan turnover karyawan yang meningkat (Abbott *et al.*, dalam Agustina, 2008). Para pegawai yang mengalami konflik pekerjaan keluarga (WFC) akan menyalahkan organisasi mereka sehingga akan menjadi lebih rendah kepuasannya terhadap pekerjaan karena mereka merasa bahwa pekerjaan menghabiskan waktu dan energi mereka yang sebenarnya mereka perlukan untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga (Lapierre *et al.*, 2008, Carlson *et al.*, 2000).

Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Konflik pekerjaan keluarga (WFC) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian memberi bukti bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan berlawanan (negatif) dengan komitmen organisasional (Carlson *et al.*, 2000; Lambert *et al.*, 2006, 2008; Namasivayam & Zhao, 2007; Akintayo, 2010; Rehman & Waheed, 2012). Hubungan berlawanan antara konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional nampak pada individu yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya (Rantika & Sunjoyo, 2011). Individu yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga akan mengalami ketidakjelasan peran dan menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasional pada individu tersebut (Perrewe *et al.*, 1999 dalam Namasivayam & Zhao, 2007). Komitmen guru terfokus pada pekerjaan secara langsung, hal ini disebabkan masing-masing pekerjaan memiliki komitmennya sendiri-sendiri, dimana komitmen guru telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang paling penting bagi kesuksesan masa depan pendidikan dan sekolah. Konflik pekerjaan-keluarga adalah pemicu stress yang dapat mengurangi

komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat ini maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Konflik pekerjaan keluarga (WFC) berpengaruh negatif terhadap komitmen guru

Brown dan Peterson, 1993; Sager, 1994; Boles *et al.*, 1997 dalam Boles *et al.*, 2001, menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Pekerja dengan tingkat kepuasan tinggi akan lebih berkomitmen terhadap organisasi, memiliki kecenderungan menurun untuk mencari pekerjaan dan keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Beberapa peneliti menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (seperti Boles *et al.*, 2001; Seniati, 2006; Lambert *et al.*, 2006, 2008; Eslami & Gharakhani, 2012; Shah *et al.*, 2012; Malik *et al.*, 2010; Rantika & Sunjoyo, 2011; Srimulyani & Prasetian, 2014). Merujuk pada hasil penelitian tersebut maka diperkirakan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen guru. Komitmen guru terkait dengan komitmen pekerjaan secara langsung. Komitmen guru diartikan sebagai penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka yang ditandai dengan keinginan untuk menetap di dalam organisasi dan terlibat dalam pekerjaan, serta keinginan untuk mempengaruhi proses belajar siswa. Maka hipotesis yang diajukan:

H3: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen guru.

Tidak semua hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (misalnya, Balmforth & Dianne 2006; Namasivayam & Zhao, 2007; Purnamasari, 2008; Hasan *et al.*, 2010; Rantika & Sunjoyo, 2011; Qu & Zhao, 2012; Buhali & Margaretha, 2013). Berdasarkan hal ini maka kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dapat sebagai pemediasi hubungan konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen seseorang pada organisasi tempat bekerja. Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Srimulyani dan Prasetian (2014), Purwaningsih dan Suprapti (2009) Kasyfi, Yunus dan Putra (2015), yang menemukan hasil bahwa kepuasan

kerja memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasional. Maka hipotesis yang diajukan:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen guru

2.7. Peta Jalan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan pengusul pada tahun 2014 yang lalu, sebagaimana tampak pada tabel di bawah:

Tabel 2.1: Peta Jalan Penelitian

No.	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Populasi	Hasil
1.	Konflik Pekerjaan-Keluarga Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Guru (Studi Pada Guru Wanita Sekolah Menengah Di Kota Mataram)	FIW WIF Komitmen Guru Kepuasan Kerja	Guru Wanita Sekolah Menengah Kota Mataram	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WIF dan FIW berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru ▪ Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan guru ▪ FIW berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ▪ WIF tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang ditujukan untuk menguji hubungan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita yang berprofesi sebagai guru sekolah dasar terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru. Jenis penelitian yang digunakan termasuk dalam jenis penelitian eksploratoris. Jenis penelitian digunakan untuk menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi target penelitian adalah wanita yang berprofesi sebagai guru PNS sekolah dasar di Kota Mataram. Populasi terjangkau penelitian adalah wanita yang berprofesi sebagai guru PNS sekolah dasar di Kota Mataram yang memenuhi kriteria: (1) Telah menikah; (2) Tinggal dengan suami yang bekerja; (3) Memiliki anak minimal satu orang, dan (4) Telah bekerja sebagai guru PNS minimal selama 2 tahun.

3.3. Sampel dan Cara Penarikan Sampel

Ukuran sampel (*sample size*) yang ditetapkan pada penelitian ini adalah 200 wanita yang berprofesi sebagai guru PNS sekolah dasar. Roscoe, 1977 (dalam Sekaran, 1992) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 telah mencukupi untuk digunakan dalam semua penelitian. Cara yang digunakan menemui calon responden (guru wanita) dengan mendatangi sekolah-sekolah dasar di setiap kecamatan di Kota Mataram.

3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer, meliputi data yang berhubungan dengan pernyataan responden terhadap konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja dan komitmen guru. Data primer diperoleh atau bersumber dari responden (guru wanita) dengan menyebar kuesioner secara langsung.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Metode Survey digunakan untuk memperoleh data melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Kepada responden diberikan 1 set kuesioner terdiri dari 3 bagian yang memuat pernyataan-pernyataan untuk mengukur variabel konflik pekerjaan keluarga, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen guru. Wawancara mendalam dilakukan terhadap beberapa responden untuk mengklarifikasi jika terdapat informasi yang belum jelas setelah data dianalisis.

3.6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian beserta pengukurannya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Konflik pekerjaan keluarga (*WFC*)

Variabel konflik pekerjaan keluarga (*WFC*) diukur menggunakan 3 indikator yaitu (1) Konflik pekerjaan mengganggu keluarga berbasis waktu, (2) Konflik pekerjaan mengganggu keluarga berbasis kelelahan, (3) Konflik pekerjaan mengganggu keluarga berbasis perilaku.

Variabel konflik pekerjaan keluarga (*WFC*) diukur menggunakan Skala Multidimensional Konflik Pekerjaan-Keluarga (*MWFCS*) terdiri dari 9 butir yang dibangun oleh Carlson *et al.* (2000). Responden diminta memberikan persepsi mereka terhadap masing-masing konflik pekerjaan-keluarga melalui 3 pernyataan dengan opsi respon berkisar dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

b. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 5 butir dari Job Satisfaction Index yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951). Respon responden diberikan pada skala 5 poin yang berkisar dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

c. Komitmen Guru

Variabel komitmen guru diukur menggunakan 4 indikator yaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap profesi mengajar, komitmen terhadap kegiatan mengajar dan komitmen terhadap kelompok kerja. Variabel ini diukur menggunakan Skala Komitmen Guru yang dikembangkan oleh Celep

(2000). Respon responden berkisar dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Beberapa item dari skala ini berbentuk penilaian negatif yang skornya akan dihitung secara terbalik.

3.7. Definisi Operasional Variabel

3.7.1. Konflik pekerjaan keluarga (*WFC*)

Konflik pekerjaan keluarga adalah konflik yang terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan dapat mengganggu kehidupan keluarga. Variabel ini dibentuk berdasarkan indikator konflik pekerjaan keluarga berbasis waktu, konflik pekerjaan keluarga berbasis kelelahan, dan konflik pekerjaan keluarga berbasis perilaku (Carlson *et al.*, 2000).

3.7.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaannya (Spector, 1997). Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 5 butir dari Job Satisfaction Index.

3.7.3. Komitmen Guru

Komitmen guru adalah penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka yang ditandai dengan keinginan untuk menetap di dalam organisasi dan terlibat dalam pekerjaan serta keinginan untuk mempengaruhi proses belajar siswa. Komitmen guru diukur dengan 4 indikator yaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap profesi mengajar, komitmen terhadap kegiatan mengajar, dan komitmen terhadap kelompok kerja (Celep, 2000).

3.8. Analisis Data

Data akan dianalisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

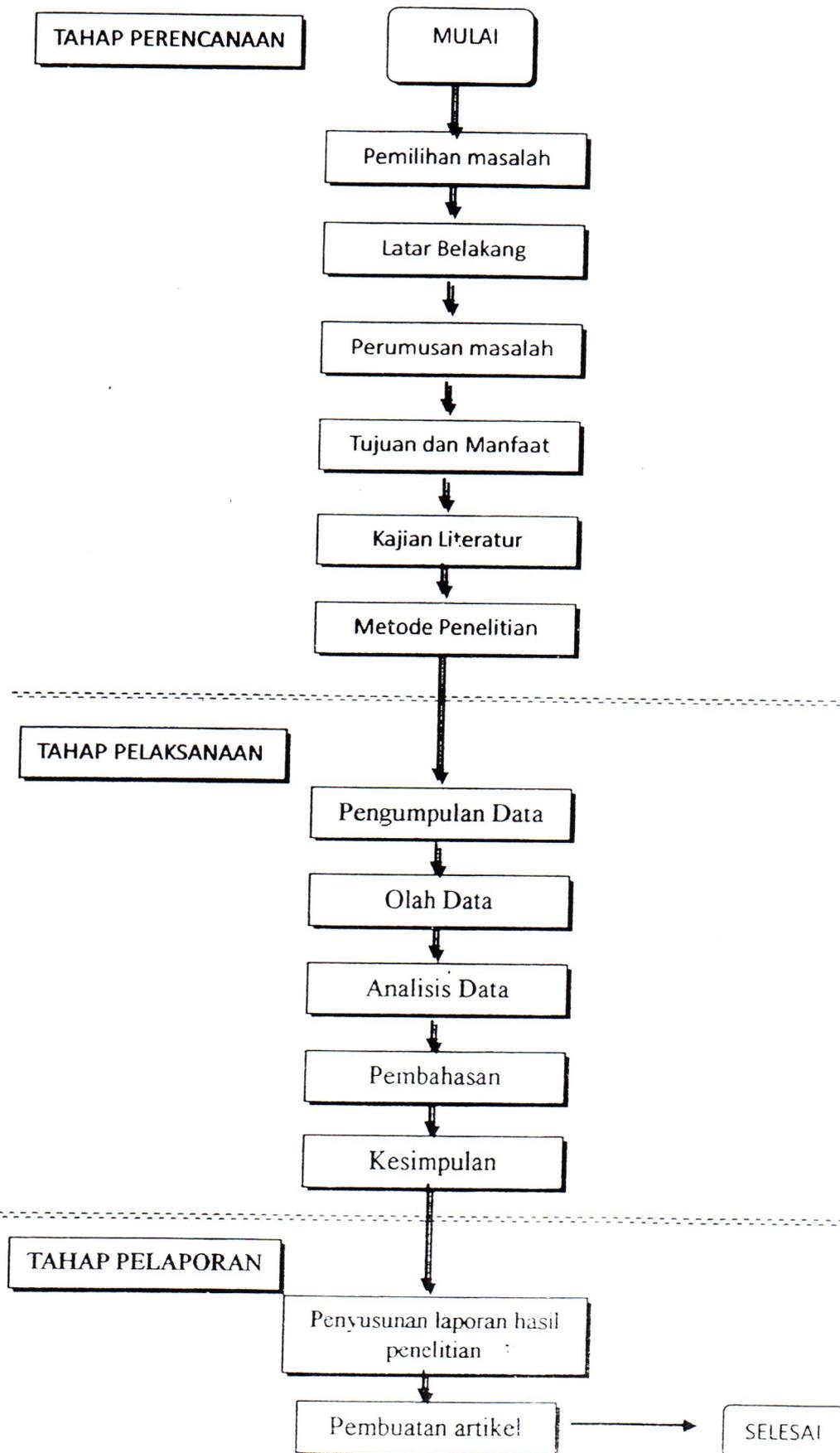
3.9. Bagan Alir Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap guru wanita sekolah dasar (SD) di kota Mataram melalui 3 tahapan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Bagan Alir Penelitian

Tahapan	Kegiatan	Luaran	Indikator
Tahap Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemilihan Masalah ▪ Latar Belakang ▪ Perumusan Masalah ▪ Penentuan Tujuan dan Manfaat ▪ Kajian Literatur ▪ Metode Penelitian 	Proposal Penelitian	Proposal penelitian dikumpulkan pada waktunya
Tahap Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengumpulan Data ▪ Olah Data ▪ Analisis Data ▪ Pembahasan ▪ Kesimpulan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data primer ▪ Tabulasi data ▪ Analisis Statistik ▪ Penafsiran hasil analisis ▪ Sintesis semua aspek yang dibahas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data terkumpul ▪ Data bisa diolah ▪ Data bisa diinterpretasi ▪ Permasalahan penelitian terjawab ▪ Sesuai dengan temuan penelitian
Tahap Penulisan Laporan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penyusunan laporan hasil penelitian ▪ Pembuatan artikel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laporan Penelitian ▪ Publikasi Ilmiah 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laporan Penelitian diserahkan pada waktunya ▪ Dimuat di JRM Program Studi MM Universitas Mataram

Tahapan di atas ditampilkan dalam bentuk bagan alir penelitian sebagai berikut:



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Kota Mataram merupakan salah satu kota di Provinsi Nusa Tenggara Barat yang terletak diantara Kabupaten Lombok Barat dan Selat Lombok. Secara geografis, Kota Mataram berada di 08°04' dan 08°38' Lintang Selatan dan 116°04' – 116°10' Bujur Timur (Mataram Dalam Angka, 2011).

Luas wilayah Kota Mataram adalah 61,30 km² terbagi dalam 6 kecamatan dengan 50 kelurahan dan 317 lingkungan. Enam kecamatan itu adalah Kecamatan Ampenan, Kecamatan Mataram, Kecamatan Cakranegara, kecamatan Sekarbela, Kecamatan Selaparang, dan Kecamatan Sandubaya. Kecamatan terluas adalah Kecamatan Selaparang dengan luas 10,7653 km², kemudian Kecamatan Mataram dengan luas 10,7647 km². Sementara wilayah terkecil adalah Kecamatan Ampenan dengan luas 9,4600 km² (Mataram Dalam Angka, 2011).

Jumlah penduduk Kota Mataram berdasarkan data BPS tahun 2011, tercatat 371.045 jiwa, dengan jumlah penduduk perempuan lebih besar dibandingkan jumlah penduduk laki-laki, ditunjukkan oleh rasio jenis kelamin sebesar 98 persen. Penduduk Kota Mataram belum menyebar secara merata di seluruh wilayah Kota Mataram. Umumnya, penduduk banyak berdiam di Kecamatan Ampenan. Secara rata-rata, kepadatan penduduk Kota Mataram tercatat sebesar 6.638 jiwa setiap kilometer persegi, dan wilayah terpadat yaitu Kecamatan Ampenan yang memiliki tingkat kepadatan 8.412 orang setiap kilometer persegi (Mataram Dalam Angka, 2011).

4.2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah guru pegawai negeri sipil wanita pada sekolah dasar negeri yang ada di kota Mataram. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, para guru wanita pada sekolah dasar menghadapi persoalan yang hampir seragam dengan guru wanita sekolah dasar di wilayah lain di Indonesia. Mereka dituntut untuk mampu memainkan peran mereka sebagai guru

professional di satu sisi, sementara di sisi lain mereka dituntut mampu memainkan peran sebagai ibu dan istri yang baik. Ada berbagai tugas yang dibebankan kepada guru. Selain tugas mengajar, seorang guru juga mendapat tugas piket bergiliran, menjadi walikelas, menjadi pembimbing ekstrakurikuler, melakukan pekerjaan administratif, serta kegiatan lainnya. Terkait dengan tugas mengajar, guru sekolah dasar dinyatakan memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan guru sekolah menengah. Guru sekolah dasar adalah guru kelas yang harus menguasai seluruh mata pelajaran yang diberikan kepada peserta didik selama satu tahun ajaran (Sujipto, 2001 dalam Maharani, 2011).

Beban ini menjadi semakin berat ketika guru wanita dituntut berperan dalam keluarga. Ketika suami atau anak sakit menyebabkan guru wanita tersebut harus memilih mendahulukan tuntutan keluarga atau tugas di sekolah. Beban-beban yang ditanggung oleh guru wanita ini dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik pekerjaan keluarga. Kondisi ini menjadi semakin parah ketika guru wanita tersebut tidak dapat menyeimbangkan peran yang mereka jalankan antara pekerjaan dan keluarga.

4.3. Analisis Deskriptif

Berikut diuraikan analisis deskriptif hasil penelitian pada responden guru wanita sekolah dasar di Kota Mataram. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada guru wanita sekolah dasar di Kota Mataram. Kepada peneliti diberikan set kuesioner yang terdiri dari 3 bagian yaitu kuesioner konflik pekerjaan-keluarga, kuesioner kepuasan kerja, dan kuesioner komitmen guru yang diisi sendiri oleh responden.

4.3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mendeskripsikan beberapa informasi yang melekat pada responden. Karakteristik yang dimaksud meliputi: usia, tingkat pendidikan, masa kerja, lama pernikahan, dan jumlah anak. Responden penelitian ini adalah guru wanita pada sekolah dasar yang ada di Kota Mataram.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Usia	a. 24– 30 tahun	44	22,0
	b. 31 – 40 tahun	78	39,0
	c. 41 – 55 tahun	41	20,5
	d. 56 – 60 tahun	37	18,5
	Jumlah	200	100,0
Tingkat Pendidikan	a. SLTA	5	2,5
	b. D3	7	3,5
	c. S1	181	90,5
	d. Lainnya	7	3,5
	Jumlah	200	100,0
Masa Kerja	a. 2 – 10 tahun	103	51,5
	b. 11 – 20 tahun	41	20,5
	c. 21 – 30 tahun	27	13,5
	d. 31 – 40 tahun	29	14,5
	Jumlah	200	100,0
Lama Menikah	a. 1 – 10 tahun	97	46,5
	b. 11 – 20 tahun	50	25,0
	c. 21 – 30 tahun	27	13,5
	d. 31 – 40 tahun	26	13,0
	Jumlah	200	100,0
Jumlah Anak	a. 1 - 5 orang	197	98,5
	b. 6 - 10 orang	3	1,5
	Jumlah	200	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa jumlah responden guru wanita berada pada kisaran umur 31 sampai 40 tahun yang mencapai 39,0% dari total jumlah responden guru wanita pada sekolah dasar. Menurut Bardwick (1980) seperti yang dikutip oleh Waskito dan Irmawati (2007) wanita yang berada pada kisaran umur 31 sampai 40 tahun berada dalam tahap kemapanan dimana pada tahap ini bagi wanita adalah periode membangun kehidupan keluarga yang membutuhkan komitmen yang kuat. Sebagian besar wanita dalam tahap ini mengeluarkan lebih banyak energi untuk membesarkan anak. Saat di rumah wanita dewasa dini memainkan peran baru sebagai istri dan orang tua, sementara di tempat kerja mereka adalah pekerja yang harus memenuhi tuntutan perannya sebagai pekerja (Hurlock, 1999).

Tingkat pendidikan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian besar (90,5%) responden guru wanita telah menempuh pendidikan strata satu. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi guru wanita diharapkan dapat mentrasfer ilmu pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui oleh peserta didik.

Menurut masa kerja, 51,5% responden memiliki masa kerja 1 sampai 10 tahun dan 20,5% memiliki masa kerja 11 sampai 20 tahun. Data ini menunjukkan bahwa responden guru wanita telah memiliki pengalaman yang cukup menjadi guru profesional.

Sebagian besar responden telah menikah antara 1 sampai 10 tahun (46,5%). Ini dapat dikatakan sebagai umur pernikahan yang relatif muda. Jika dikaitkan dengan umur responden yang paling banyak, masuk dalam kategori umur kemapanan dimana pada tahap ini bagi wanita adalah periode membangun kehidupan keluarga yang membutuhkan komitmen yang kuat.

Sebagian besar responden (98,5%) memiliki jumlah anak antara 1-3 orang. Sementara responden yang memiliki jumlah anak antara 5-10 hanya 1,5% saja. Jika dikaitkan dengan umur pernikahan yang relatif muda maka hal ini menunjukkan bahwa pasangan suami istri lebih cenderung untuk memiliki anak yang relatif sedikit.

4.3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian menginterpretasikan tanggapan responden mengenai variabel yang diteliti yaitu berupa tanggapan responden terkait dengan pilihan pernyataan yang ditunjukkan oleh frekuensi jawaban responden. Kriteria kategorisasi jenjang persepsi responden untuk setiap variabel penelitian disesuaikan dengan variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini setiap variabel dikategorisasikan ke dalam lima kategori. Variabel WFC dan komitmen guru dikategorisasikan ke dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Sementara variabel kepuasan kerja dikategorisasikan kedalam kategori sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas dan sangat tidak puas. Pengkategorisasian ini dilakukan untuk melihat tingkat WFC yang dialami oleh

responden, serta untuk melihat tingkat kepuasan kerja dan komitmen guru yang dimiliki oleh responden.

4.3.2.1. Variabel konflik pekerjaan keluarga (WFC)

Variabel WFC dideskripsikan dan diinterpretasikan dengan mengacu pada kategori variabel yang diperoleh dari hasil jawaban responden guru wanita. Kategori variabel beserta rentang skor dan jumlah responden nampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2. Skor Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga (WFC)

Variabel	Kategori Variabel	Rentang Skor	Jumlah Responden (orang)	%
WFC	Sangat tinggi	45	0	0
	Tinggi	34 – 44	4	2,9
	Sedang	22 – 33	61	30,5
	Rendah	10 – 21	130	65,0
	Sangat Rendah	9	5	2,5
	Total			200

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Mengacu pada Tabel 4.2. di atas, responden guru wanita pada sekolah dasar di kota Mataram mengalami WFC yang rendah. Hal ini ditunjukkan oleh prosentase tanggapan responden yang termasuk kategori WFC rendah sebesar 65 persen. Variabel WFC direfleksikan lewat tiga indikator yaitu indikator konflik pekerjaan keluarga berbasis waktu (WFC-TB), berbasis kelelahan (WFC-SB), dan berbasis perilaku (WFC-BB) bagi guru wanita tidak sampai mengganggu didalam menjalankan peran sebagai guru dan peran sebagai ibu rumah tangga.

4.3.2.2. Variabel Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja akan dideskripsikan dan diinterpretasikan dengan mengacu pada kategori variabel yang diperoleh dari hasil jawaban responden guru wanita. Kategori variabel beserta rentang skor dan jumlah responden nampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3. Skor Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Kategori Variabel	Rentang Skor	Jumlah Responden (orang)	%
Kepuasan kerja	Sangat puas	25	0	0
	Puas	19 – 24	45	22,5
	Cukup puas	13 – 18	153	76,5
	Tidak puas	6 – 12	2	1,0
	Sangat tidak puas	5	0	0
	Total			200

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 4.3. di atas, menunjukkan bahwa responden guru wanita pada sekolah dasar di kota Mataram cukup puas terhadap pekerjaan mereka. Ini ditunjukkan oleh prosentase tanggapan responden sebesar 76,5 persen masuk dalam kategori cukup puas. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang mencerminkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para guru wanita memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kepuasan kerja secara global yang dirasakan responden terhadap pekerjaannya.

4.3.2.3. Variabel Komitmen guru

Variabel komitmen guru akan dideskripsikan dan diinterpretasikan dengan mengacu pada kategori variabel yang diperoleh dari hasil jawaban responden guru wanita. Kategori variabel beserta rentang skor dan jumlah responden nampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4. Skor Variabel Komitmen Guru

Variabel	Kategori Variabel	Rentang Skor	Jumlah Responden (orang)	%
Komitmen Guru	Sangat tinggi	135	0	0,0
	Tinggi	100 – 134	146	73,0
	Sedang	63 – 99	53	26,5
	Rendah	28 – 62	1	0,5
	Sangat Rendah	27	0	0
	Total			200

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 4.4. di atas, menunjukkan bahwa responden guru wanita pada sekolah dasar di kota Mataram memiliki komitmen guru yang tinggi. Ini ditunjukkan oleh prosentase tanggapan responden sebesar 73 persen masuk dalam kategori tinggi.

Variabel komitmen guru yang tinggi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator komitmen terhadap sekolah, indikator komitmen terhadap kegiatan mengajar, indikator komitmen terhadap profesi dan indikator komitmen terhadap kelompok kerja.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba (*try out*) kuesioner dilaksanakan pada bulan Juli 2015 selama lebih kurang dua minggu. Sampel yang dilibatkan dalam uji coba kuesioner berjumlah tiga puluh guru PNS wanita sekolah dasar di Kota Mataram yang ditetapkan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik ini digunakan karena sampel dipilih dengan mengacu pada maksud peneliti untuk melakukan uji coba seperangkat kuesioner yang terdiri dari 3 bagian yaitu kuesioner konflik pekerjaan-keluarga, kuesioner kepuasan kerja, dan kuesioner komitmen guru. Secara lengkap hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang diuji cobakan ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.5.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Koef Korelasi (r)	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Konflik pekerjaan keluarga (WFC)	Konflik pekerjaan ke-luarga berbasis waktu	WIF-TB1	0,505	Valid	0,703	Reliabel
		WIF-TB2	0,817	Valid		
		WIF-TB3	0,695	Valid		
	Konflik pekerjaan keluarga berbasis kelelahan	WIF-SB1	0,706	Valid		
		WIF-SB2	0,807	Valid		
		WIF-SB3	0,668	Valid		
	Konflik pekerjaan keluarga berbasis perilaku	WIF-BB1	0,856	Valid		
		WIF-BB2	0,855	Valid		
		WIF-BB3	0,771	Valid		
Kepuasan Kerja		Puas-1	0,731	Valid	0,723	Reliabel
		Puas-2	0,735	Valid		
		Puas-3	0,779	Valid		
		Puas-4	0,750	Valid		
		Puas-5	0,056	Tidak Valid		

Lanjutan Tabel 4.5.

Variabel	Indikator	Item	Koef.Korelasi (r)	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Komitmen Guru	Komitmen terhadap sekolah	Komit-seklh1	0,555	Valid	0,775	Reliabel
		Komit-seklh2	0,010	Tidak Valid		
		Komit-seklh3	0,671	Valid		
		Komit-seklh4	0,287	Tidak Valid		
		Komit-seklh5	0,544	Valid		
		Komit-seklh6	0,272	Tidak Valid		
		Komit-seklh7	0,045	Tidak Valid		
		Komit-seklh8	0,569	Valid		
		Komit-seklh9	0,528	Valid		
	Komitmen terhadap kegiatan mengajar	Komit-ajar1	0,553	Valid		
		Komit-ajar2	0,480	Valid		
		Komit-ajar3	0,679	Valid		
		Komit-ajar4	0,670	Valid		
		Komit-ajar5	0,563	Valid		
		Komit-ajar6	0,537	Valid		
		Komit-ajar7	0,684	Valid		
	Komitmen terhadap profesi	Komit-prof1	0,592	Valid		
		Komit-prof2	0,649	Valid		
		Komit-prof3	0,746	Valid		
		Komit-prof4	0,456	Valid		
		Komit-prof5	0,424	Valid		
		Komit-prof6	0,299	Tidak Valid		
	Komitmen terhadap kelompok kerja	Komit-klpk1	0,226	Tidak Valid		
		Komit-klpk2	0,574	Valid		
		Komit-klpk3	0,526	Valid		
Komit-klpk4		0,397	Valid			
Komit-klpk5		0,316	Valid			

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas, nilai koefisien korelasi untuk item variabel konflik pekerjaan keluarga seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$), untuk item variabel kepuasan kerja terdapat satu item pernyataan yang tidak valid dan untuk item variabel komitmen guru terdapat enam item pernyataan yang tidak valid, sehingga item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak akan dilibatkan dalam pengolahan data selanjutnya. Sementara untuk masing-masing variabel, *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (*cronbach alpha* variabel konflik pekerjaan keluarga 0,703, kepuasan kerja 0,723 dan komitmen guru 0,775) sehingga instrumen penelitian yang digunakan reliabel.

4.5. Hasil Analisis Inferensial: *Partial Least Square*

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Model pengukuran atau outer model dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite validity* untuk blok indikator.

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varians yang dijelaskan yaitu melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang di dapat lewat prosedur bootstrapping.

Pengujian hipotesis hingga diperolehnya hasil dilakukan melalui pembentukan model yang didasarkan pada pengaruh variabel WFC sebagai variabel independen terhadap komitmen guru sebagai variabel dependen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

4.5.1. Uji Asumsi Linearitas

Uji asumsi linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah tepat dalam menggambarkan hubungan antar variabel sehingga dikategorikan kedalam model yang baik atau fit. Dasar pengujian adalah dengan metode Curve Fit yang dihitung menggunakan software SPSS. Keputusan apakah hubungan antar variabel tersebut linear menggunakan $p=5\%$. Hasil pengujian linearitas hubungan antar variabel laten disajikan pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Asumsi Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Signifikansi	Keterangan
WFC (X1) →Kepuasan Kerja (Z)	0,000	Linear
WFC (X1) →Komitmen Guru (Y)	0,009	Linear
Kepuasan Kerja (Z) →Komitmen Guru (Y)	0,000	Linear

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tampak pada tabel 4.6. bahwa semua bentuk hubungan antar variabel dalam model struktural adalah linier berdasarkan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 5 persen ($p<0,05$). Dengan demikian asumsi linearitas pada model struktural telah terpenuhi

4.5.2. Evaluasi Measurement (Outer Model)

Outer model atau model pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Pada outer model dengan indikator refleksif seperti pada penelitian ini, dievaluasi dengan menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya, dan *composite reliability* untuk blok indikator.

4.5.3. Uji Validitas Konvergen

Mengetahui apakah suatu indikator merupakan pembentuk konstruk atau variabel laten dilakukan uji validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator refleksif yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score dengan konstruk score yang dihitung dengan bantuan software SmartPLS.

Mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh Hair *et al.* (2010) indikator-indikator yang memiliki nilai loading kurang dari 0,3 akan didrop (dibuang) dari analisis. Dengan demikian pada konstruk WFC, konstruk kepuasan kerja dan konstruk komitmen guru tidak ada indikator yang didrop karena seluruh indikatornya memiliki nilai loading lebih dari 0,3.. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan adalah valid. Berikut adalah hasil outer loading dari ketiga variabel yang digunakan.

Tabel 4.7. Hasil Outer Loading Variabel WFC, Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
KP1 <- Kep. Kerja	0.651	0.631	0.104	6.268	0.000
KP2 <- Kep. Kerja	0.868	0.863	0.030	28.783	0.000
KP3 <- Kep. Kerja	0.469	0.479	0.085	5.544	0.000
KP4 <- Kep. Kerja	0.822	0.822	0.028	29.255	0.000
KTKK23 <- Komitmen Guru	0.523	0.531	0.068	7.703	0.000
KTKK24 <- Komitmen Guru	0.655	0.661	0.051	12.964	0.000
KTKK25 <- Komitmen Guru	0.578	0.581	0.052	11.145	0.000
KTKK26 <- Komitmen Guru	0.726	0.722	0.055	13.094	0.000
KTKK27 <- Komitmen Guru	0.677	0.672	0.077	8.799	0.000
KTKM10 <- Komitmen Guru	0.461	0.454	0.097	4.739	0.000
KTKM11 <- Komitmen Guru	0.653	0.644	0.074	8.809	0.000
KTKM12 <- Komitmen Guru	0.707	0.695	0.063	11.309	0.000
KTKM13 <- Komitmen Guru	0.686	0.676	0.061	11.277	0.000
KTKM14 <- Komitmen Guru	0.395	0.399	0.067	5.920	0.000
KTKM15 <- Komitmen Guru	0.610	0.601	0.100	6.096	0.000
KTKM16 <- Komitmen Guru	0.725	0.712	0.063	11.506	0.000
KTPM17 <- Komitmen Guru	0.618	0.622	0.040	15.341	0.000
KTPM18 <- Komitmen Guru	0.676	0.670	0.063	10.755	0.000
KTPM19 <- Komitmen Guru	0.610	0.617	0.043	14.219	0.000
KTPM20 <- Komitmen Guru	0.623	0.631	0.045	13.853	0.000
KTPM21 <- Komitmen Guru	0.349	0.352	0.068	5.165	0.000
KTS1 <- Komitmen Guru	0.605	0.590	0.076	7.973	0.000
KTS3 <- Komitmen Guru	0.580	0.570	0.091	6.369	0.000
KTS5 <- Komitmen Guru	0.474	0.458	0.104	4.548	0.000
KTS8 <- Komitmen Guru	0.619	0.607	0.084	7.403	0.000
KTS9 <- Komitmen Guru	0.487	0.489	0.067	7.248	0.000
WIFBB1 <- WFC	0.740	0.716	0.090	8.181	0.000
WIFBB2 <- WFC	0.772	0.749	0.089	8.719	0.000
WIFBB3 <- WFC	0.650	0.629	0.102	6.379	0.000
WIFSB1 <- WFC	0.689	0.665	0.087	7.907	0.000
WIFSB2 <- WFC	0.681	0.681	0.062	10.989	0.000
WIFSB3 <- WFC	0.621	0.626	0.073	8.493	0.000
WIFTB1 <- WFC	0.473	0.448	0.113	4.173	0.000
WIFTB2 <- WFC	0.790	0.771	0.080	9.904	0.000
WIFTB3 <- WFC	0.529	0.503	0.111	4.763	0.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

4.5.4. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu berbeda dari indikator-indikator variabel laten lainnya, sehingga indikator tersebut dianggap layak untuk menjelaskan variabel

latennya. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan akar nilai *square root of average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (antara sesama variabel laten). Indikator dianggap memenuhi validitas diskriminan jika akar AVE lebih besar dari korelasi diantara sesama variabel laten. Hasil uji validitas diskriminan tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Nilai Square Root of Average Variance Extracted (AVE) Variabel Laten Penelitian

	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Keterangan
WFC	0,417	0,646	Valid
Kepuasan Kerja	0,302	0,549	Valid
Komitmen Guru	0,446	0,668	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada tabel 4.8. dapat diketahui bahwa akar AVE masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini valid. Seluruh variabel yang dianalisis lebih besar dari nilai korelasi tertinggi antar masing-masing variabel independen dengan variabel lainnya.

4.5.5. Reliabilitas Komposit

Kriteria yang terakhir yaitu reliabilitas komposit ditunjukkan pada tabel 4.9. berikut:

Tabel 4.9. Reliabilitas Komposit Model

	Composite Reliability	Keterangan
WFC	0,744	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,912	Reliabel
Komitmen Guru	0,876	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Nilai reliabilitas komposit yang ditunjukkan pada tabel 4.8. di atas untuk setiap konstruk menunjukkan bahwa konstruk WFC, konstruk kepuasan kerja dan konstruk komitmen guru adalah reliabel.

4.5.6. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Penilaian terhadap model struktural atau inner model dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R-square model penelitian. Model struktural dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test untuk predictive relevance dan juga melihat besarnya koefisien jalur struktural. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur bootstrapping. Nilai R-square untuk konstruk dependen dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10. Nilai R-square konstruk dependen

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0,059
Komitmen Guru	0,454

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Nilai R-square digunakan untuk menghitung *Q-Square test* untuk *predictive relevance*. *Q-Square test* untuk *predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-Square kurang dari nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Besaran Q-Square memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati satu berarti model semakin baik. Nilai Q-Square dapat di peroleh melalui rumus: $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$.

Berdasarkan rumus tersebut maka nilai Q-Square pada penelitian ini adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,059)(1 - 0,454) = 0,395$$

Hasil Q-Square diketahui sebesar 0,395 atau 39,5% untuk WFC dan kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap komitmen guru sebesar 39,5% menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance karena mempunyai nilai yang lebih besar dari nol, berarti model semakin baik dan layak untuk dipergunakan dalam prediksi. Berdasarkan hasil perhitungan ini juga memberikan arti bahwa masih ada 60,5% variabel lain yang dapat memengaruhi

komitmen guru di luar model yang tidak diteliti. Misalnya karakteristik personal, dukungan sosial, ambiguitas peran, dan gaya kepemimpinan.

4.5.7. Pengujian Koefisien Jalur

Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t statistic) yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Bila hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten, sedangkan bila hasil pengujian pada inner model signifikan berarti terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel laten.

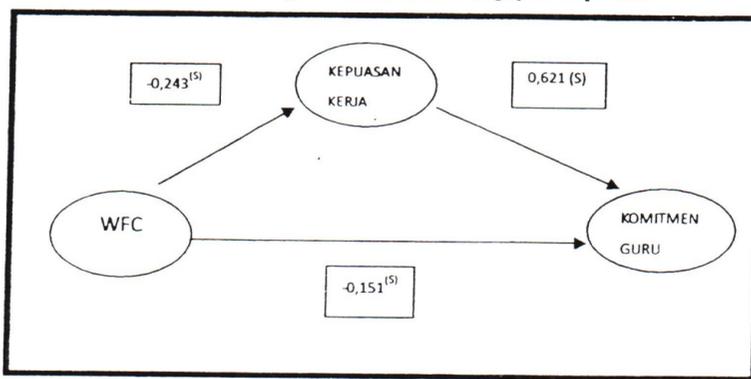
Tabel 4.11. Hubungan Antar Variabel (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-Statistik	P Value	Kesimpulan
H1	X → Z	-0,243	3,506	0,000	Signifikan
H2	X → Y	-0,151	1,943	0,053	Signifikan
H3	Z → Y	0,621	10,499	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa ke tiga hubungan antar variabel yang diajukan signifikan. Adapun diagram jalur pada hubungan antar variabel tampak pada gambar 4.1. berikut:

Gambar 4.1. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.11. dan gambar 4.1. di atas dapat dijelaskan:

- Nilai koefisien jalur dari WFC (X) ke kepuasan kerja (Z) sebesar -0,243 menunjukkan bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan pengaruhnya signifikan (nilai t-statistik 3,506). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja.
- Nilai koefisien jalur dari WFC (X) ke komitmen guru (Y) sebesar -0,151 menunjukkan bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap komitmen guru dan signifikan (nilai t-statistik 1,943). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen guru.
- Nilai koefisien jalur dari kepuasan kerja (Z) ke komitmen guru (Y) sebesar 0,621 dan signifikan (nilai t-statistik 10,499). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen guru.

Tabel 4.12. Hubungan Antar Variabel (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	Kesimpulan
X → Z → Y	X → Z → -0,243 → Z → Y 0,621	-0,151	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Selain hubungan antar variabel (pengaruh langsung), juga terdapat hubungan antar variabel (pengaruh tidak langsung). Pengaruh tidak langsung adalah hasil perkalian dua pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan. Hasil pengaruh tidak langsung tersebut disajikan pada tabel 4.12. Berdasarkan tabel 4.12. pengaruh tidak langsung antara WFC dengan komitmen guru melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,151. Pengaruh langsung WFC terhadap kepuasan kerja signifikan dan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen guru signifikan maka

dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung antara WFC (X) terhadap komitmen guru (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Namun jika melihat nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung sebesar $-0,151$ ternyata besarnya tidak berbeda dengan hasil perkalian dua pengaruh langsung ($-0,243 \times 0,621$) maka dapat disimpulkan kepuasan kerja bukan sebagai variabel mediasi.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut adalah pembahasan mengenai hubungan antar variabel penelitian yang merujuk pada hasil pengujian yakni pengaruh langsung WFC terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru. Kemudian pengaruh tidak langsung antara WFC terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh langsung WFC terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru berpengaruh negatif dan signifikan. Demikian juga pengaruh tidak langsung antara WFC terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Penjelasan terhadap hasil pengujian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

4.6.1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari WFC terhadap kepuasan kerja guru wanita sekolah dasar di terima/didukung. WFC memengaruhi beberapa hal yang berkaitan dengannya, salah satunya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Spector (1997) adalah sikap yang berkaitan dengan sejauh mana orang akan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, dan menjadi salah satu dampak paling banyak diteliti di dalam literatur WFC (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005). Hubungan yang diperkirakan terjadi antara WFC dengan kepuasan kerja adalah WFC yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja (Salguero *et al.*, 2010).

Temuan penelitian ini mendukung hampir sebagian besar hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa WFC memengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut misalnya hasil penelitian Bruck, Allen dan Spector (2002) yang menemukan bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Navasivayam dan Mount (2004)

serta Karimi, Jomehri, Asadzade, dan Schrabi (2012) dalam penelitian mereka juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Gangguan yang tinggi diantara domain pekerjaan dan domain keluarga memiliki kepuasan kerja yang rendah. Demikian juga hasil penelitian Zhao & Namasivayam (2012), Rantika dan Sunjoyo (2011), Wang *et al.*, (2010), Zhao dan Qu (2009), menunjukkan hasil bahwa WFC memengaruhi kepuasan kerja secara negatif.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Kossek dan Ozeki (1998) bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap pekerja, dimana pekerja menjadi sering absen, motivasi untuk melakukan pekerjaan rendah, prestasi kerja menurun dan kepuasan kerja rendah. Konflik pekerjaan keluarga bersifat psikologis, seperti timbul rasa bersalah, gelisah, cemas dan frustrasi yang menurunkan kesehatan fisik dan mental ibu bekerja (Hewlett, 2003 dalam Triwahyuni, 2009). Hasil ini akan merugikan tempat wanita bekerja, karena akan menurunkan kualitas sumberdaya manusia, kepuasan kerja menurun dan sering tidak masuk kerja.

Terkait dengan profesi guru, dalam hal ini guru sekolah dasar sebagai sampel penelitian, konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dihadapi oleh guru wanita pada sekolah dasar dapat memengaruhi perasaan senang atau tidak senang mereka terhadap pekerjaan sebagai guru. Wafula (2010) mengutip Claesson dan Brice (1989) memandang bahwa menyeimbangkan peran kerja dengan peran keluarga bagi seorang guru bukanlah hal yang mudah. Bahkan beberapa peneliti seperti Hakanen, Bakker dan Schaufeli, (2006); Prieto, Soria, Martinez dan Schaufeli, (2008, dalam Wafula, 2010) menyatakan bahwa profesi mengajar telah diakui secara internasional sebagai salah satu profesi yang paling tinggi tingkat stressnya. Demikian pula halnya Bilken (1995), Thomas dan O'Brien (1984), sebagaimana dikutip Wafula (2010) menyatakan mengajar siswa di sekolah merupakan pekerjaan yang menguras tenaga, dan membuat wanita kekurangan energi untuk menjadi ibu yang baik atau guru yang baik. Terlebih bagi guru wanita sekolah dasar yang dinyatakan memiliki beban kerja lebih berat dibandingkan dengan guru sekolah menengah. Seorang guru SD diharuskan untuk

menguasai seluruh materi mata pelajaran yang berbeda-beda yang akan disampaikannya di kelas selama satu semester. Berbeda dengan seorang guru sekolah menengah yang hanya mengajar satu mata pelajaran selama beberapa tahun dengan materi yang sama (Sujipto dalam Maharani, 2011). Sehingga beban kerja yang berat dapat menjadi pemicu terjadinya konflik pekerjaan keluarga.

Demikian juga guru sekolah dasar menghadapi anak yang berada di rentang usia yang sering disebut masa akhir kanak-kanak yang merupakan masa yang pendek tetapi merupakan masa yang sangat penting bagi kehidupan seseorang. Periode akhir masa kanak-kanak ditandai dengan masuknya anak ke kelas satu sekolah dasar. Batasan usia dimulai enam tahun sampai awal kematangan seksual yakni usia 12 atau 13 tahun (Triwahyuni, 2009). Ciri akhir masa kanak-kanak antara lain merupakan masa yang sulit diatur, dan masa bertengkar (Hurlock, 2011) sehingga guru wanita memerlukan energi yang lebih untuk menghadapi hal tersebut.

4.6.2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Guru

Hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari WFC terhadap komitmen guru wanita sekolah dasar di terima/didukung. Komitmen dipandang sebagai salah satu atribut positif dari seorang guru. Menurut beberapa penelitian yang telah dilakukan, guru perempuan dinyatakan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya (Cinamon & Rich, 2005). Guru perempuan akan memberikan perhatian yang tinggi pada pekerjaannya sebagai guru dan menjalankannya dengan baik. Untuk dapat terus mempertahankan energi dan antusiasme dalam bekerja, maka guru harus terus dapat menjaga level komitmen personal mereka terhadap pekerjaan (Day, 2000 dalam Croswell & Elliott, 2004)

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Rehman dan Waheed (2012) yang menemukan bahwa WFC berpengaruh terhadap komitmen organisasional. WFC telah menjadi faktor signifikan untuk memprediksi komitmen organisasional sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap kerja, keterlibatan kerja dan karir. Apabila pegawai mengalami WFC yang tinggi, tanggung jawab dan peran mereka dalam pekerjaan mengganggu

kehidupan keluarga dan ini akan memunculkan efek negatif terhadap keluarga. Demikian pula penelitian ini mendukung penelitian Akintayo (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh WFC terhadap komitmen organisasional di pekerja industri Nigeria menemukan bahwa WFC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ia menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan lingkungan rumah yang kondusif cenderung mendorong komitmen organisasional pekerja. Selaras dengan hal ini Buhali dan Margaretha (2013) dalam penelitiannya terhadap staf tata usaha di Universitas Kristen Maranatha menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga (WFC) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hubungan negatif yang terjadi pada WFC dan komitmen organisasional nampak pada individu yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen pada organisasinya.

Namasivayam dan Zhao (2007) mengutip Perrewe *et al.* (1999) mengemukakan bahwa individu yang mengalami WFC cenderung mengalami peran yang tidak jelas sehingga menyebabkan penurunan komitmen organisasional individu tersebut. Tuntutan kerja yang berat menyebabkan karyawan merasa sulit untuk menjalankan peran sebagai anggota keluarga sehingga memicu konflik yang menyebabkan turunnya komitmen organisasional. Pegawai yang berkomitmen akan lebih besar kemungkinannya untuk bertahan dalam organisasi serta berusaha mencapai misi dan tujuan organisasi dibandingkan pegawai lainnya (Rehman & Waheed, 2012). Seorang guru yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki kepedulian terhadap tugas, kebutuhan siswa, teman sejawat, atau atasan langsung serta tanggung jawab terhadap bangsa, negara dan sesama manusia. WFC bisa memengaruhi komitmen guru wanita, karena mereka harus memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga pada waktu yang sama. Hal ini dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami sehingga berpengaruh negatif terhadap cara guru wanita menjalankan pekerjaan mereka.

4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen guru wanita sekolah dasar di terima/didukung. Artinya apabila kepuasan kerja bertambah akan menyebabkan komitmen guru juga meningkat, begitu pula apabila kepuasan kerja berkurang akan menyebabkan komitmen guru berkurang.

Kepuasan kerja merupakan suatu prediktor yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Guru wanita pada sekolah dasar di Kota Mataram merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Guru yang puas ternyata lebih berkomitmen pada pekerjaannya sebagai guru. Guru akan berkomitmen terhadap sekolah, profesi mengajar, kegiatan mengajar, dan terhadap kelompok kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Churiyah (2011) terhadap guru Madrasah Aliyah. Churiyah (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja guru memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional. Demikian pula halnya dengan Seniaty (2006) yang melakukan penelitian terhadap dosen Universitas Indonesia. Hasil penelitiannya menemukan ada pengaruh positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dikemukakan Chavez (2012), pada guru-guru di Philipina. Chavez menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasional pada guru di Philipina. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Rantika dan Sunjoyo (2011), Buhali dan Margaretha (2013), serta Srimulyani dan Prasetyan (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional secara positif.

Guru yang puas dengan aspek pekerjaan mereka akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Guru yang merasa puas terhadap apa yang diberikan lembaga, akan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para siswa. Disisi lain, guru yang memiliki komitmen tinggi senantiasa menganggap dirinya sebagai bagian integral dari organisasi. Sehingga, sesuatu yang mengancam organisasi juga dirasakan

akan mengancam dirinya, melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dan bekerja bagi organisasi seolah-olah organisasi itu adalah miliknya. Dengan demikian, guru yang efektif membutuhkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991 dalam Raheem, 2009).

4.6.4. Pengaruh Tidak Langsung Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Komitmen Guru Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja signifikan dan pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen guru signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja. Namun jika melihat nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung sebesar $-0,151$ ternyata besarnya tidak berbeda dengan hasil perkalian dua pengaruh langsung (pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur $-0,243$ dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru dengan koefisien jalur $0,621$) maka dapat disimpulkan kepuasan kerja bukan sebagai variabel mediasi. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja tidak terima/tidak didukung.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rantika dan Sunjoyo (2011) serta Buhali dan Margaretha (2013) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Srimulyani dan Prasetya (2014) yang menemukan terdapat pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan Purwaningsih dan Suprati (2009) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen guru. Kasyfi, Yunus dan Putra (2015) menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga memengaruhi komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen guru yang tidak

dimediasi oleh kepuasan kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sama dengan komitmen guru dalam hubungannya dengan konflik pekerjaan keluarga. Guru wanita pada sekolah dasar memiliki tingkat komitmen guru yang tinggi sesuai dengan hasil analisis, sementara tingkat kepuasan kerja guru wanita sekolah dasar berada pada tingkat cukup puas, sehingga bisa jadi hal ini memengaruhi hasil penelitian ini. Walaupun kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru wanita sekolah dasar masih berada dalam tingkat cukup puas namun mereka memiliki komitmen guru yang tinggi. Komitmen mereka yang tinggi tersebut ditunjukkan oleh komitmen mereka terhadap sekolah, komitmen terhadap kegiatan mengajar, komitmen terhadap profesi mengajar dan komitmen terhadap kelompok kerja. Sehingga kepuasan kerja guru wanita sekolah dasar yang berada pada tingkat cukup puas belum dapat membuat kepuasan kerja sebagai perantara atau mediasi konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen guru.

4.7. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang telah di bahas memberikan implikasi dalam kajian mengenai konflik pekerjaan keluarga (WFC), kepuasan kerja dan komitmen guru pada guru wanita di sekolah dasar yang ada di Kota Mataram. Penelitian ini mengembangkan dan memberikan penjelasan yang terfokus pada konflik pekerjaan keluarga (WFC) pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru, serta melihat pengaruh mediasi kepuasan kerja. Guru wanita yang mengajar pada sekolah dasar rentan untuk mengalami konflik pekerjaan keluarga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru wanita sekolah dasar di Kota Mataram mengalami tingkat konflik pekerjaan keluarga yang rendah. Ini adalah temuan yang menarik karena adanya anggapan yang menyatakan bahwa beban kerja guru sekolah dasar lebih berat dibandingkan guru sekolah menengah sehingga dapat menyebabkan konflik pekerjaan yang akan mengganggu keluarga. Namun pada penelitian ini sebagian besar guru wanita di sekolah dasar mengalami konflik pekerjaan keluarga yang rendah.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen guru. Hasil

ini berbeda dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen guru. Hal ini diperkirakan terjadi karena kepuasan kerja guru wanita pada sekolah dasar berada pada tingkat yang cukup puas sehingga memengaruhi hasil tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

1. Konflik pekerjaan keluarga (WFC) memengaruhi secara negatif kepuasan kerja guru wanita sekolah dasar di Kota Mataram. Konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dihadapi oleh guru wanita pada sekolah dasar dapat memengaruhi perasaan senang atau tidak senang mereka terhadap pekerjaan sebagai guru.
2. Konflik pekerjaan keluarga (WFC) memengaruhi secara negatif komitmen guru wanita sekolah dasar di Kota Mataram. Guru wanita yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan perannya di pekerjaan maupun di keluarga akan memiliki komitmen guru yang rendah.
3. Kepuasan kerja memengaruhi secara positif komitmen guru. Guru wanita yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat komitmen guru yang tinggi dibandingkan dengan guru wanita yang tidak puas.
4. Konflik pekerjaan keluarga (WFC) tidak memengaruhi komitmen guru melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja tidak berperan sebagai pemediasi konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen guru.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Kepuasan kerja yang masih berada pada tingkat cukup puas pada guru wanita sekolah dasar di Kota Mataram agar dapat ditingkatkan sehingga kepuasan kerja guru menjadi tinggi. Hal ini akan menambah kegairahan guru wanita dalam mengajar dan membimbing peserta didik.
2. Komitmen guru yang tinggi pada guru wanita sekolah dasar di kota Mataram untuk terus dipertahankan agar dapat memberikan pelayanan kepada peserta didik dengan hasil yang maksimal.

3. Perlu dilakukan penelitian terhadap variabel-variabel dalam model ini dengan responden guru laki-laki agar bisa meningkatkan generalisasi dari temuan penelitian serta penelitian berikutnya perlu menggunakan sampel-sampel yang lebih heterogen dari segi konteks organisasional.
4. Pengumpulan data perlu ditambah dengan wawancara kepada subyek penelitian agar data primer yang didapat benar-benar menjelaskan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anchour, Meguellati, Boerhannoeddin, Ali Bin, 2011, **The Role of Religiosity as a Coping with of Work-Family Conflict: The Case of Malaysian Women in Academia**, *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 1, No. 1, May 2011
- Ahmad, Aminah.,1996, **Associations of Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Family Satisfaction and Life Satisfaction: A Study of Married Female Secretaries**, *Pertanika J.Soc.Sci. & Hum.* 4(2): 101 – 108, ISSN:0128-7702, Universiti Putra Malaysia Press
- Akintayo, D. I, 2010, **Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria**, *Journal of Psychology and Counseling* Vol. 2(1), pp.1-8, June 2010
- Aisyah, Siti Binti Panatik, Badri, Siti Khadijah Zainal, Rajab, Azizah, Rahman, Hamidah Abdul & Shah, Ishak Mad, 2011, **The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well-Being among School Teachers in Malaysia**, *Procedia –Social and Behavioral Sciences* 29 (2011) 1500 – 1507
- Amstad, Fabienne T., Meier Laurenz L., Fasel Ursula, Elfering, Achim, and Semmer, Norbert K., 2011, **Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations**, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 16, No. 2, 151-169
- Ansari, Sadia Aziz, 2011, **Gender Dfference: Work And Family Conflicts And Family-Work Conflicts**, *Pakistan Business Review*, July 2011
- Aryee, Samuel, Fields, Dail, Lukk, Vivienne, 1999, **A Cross-Cultural Test of a Model of The Work-Family Interface**, *Journal of Management* Vol. 25, No.4, 491-511
- Badan Pusat Statistik Kota Mataram, 2011, **Mataram Dalam Angka 2011**, BPS Kota Mataram
- Boles, James S, Howard, Gerry, Donofrio, Heather Howard, 2001, **An Investigation Into The Inter Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction**, *Journal of Managerial Issues-Fall*,
- Bruck,Carly S, Allen,Tammy D, Spector, Paul E, 2002, **The Relation Beetween Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A finer-Grained Analysis**, *Journal of Vocational Behavior* 60, 336-353 (2002)
- Buhali, Giovanni Anggasta, Margaretha, Meity, 2013, **Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi:Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**, *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Nopember 2013
- Buraidah, Lieke E. M. W., 2011, **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X**, *papers.gunadarma.ac.id*

- Celep, Cevat, 2000, **Teachers' Organizational Commitment In Educational Organizations**, Trakya University, Edirne, Turkey
- Chavez, Felix C. Jr, 2012, **Causal Model of Organizational Commitment among Teachers in Region IX, Philippines**, *www. brokenshire.edu. ph/bcjournal/.../ 8/ pdf_5*
- Chopur, Zeyneb, 2011, **Work-Family Conflict: University Employees in Ankara**, *Hacettepe University, Faculty of Economic & Administrative Sciences, Department of Family and Consumer Sciences*
- Churiyah, Madziatul, 2011, **Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi**, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th. 16, No. 2, 145-154
- Cinamon, Rachel Gali, Rich Yisrael, 2005, **Work-Family Conflict Among Female Teachers**, *Teaching and Teacher Education* 21 (2005) 365-378
- Crossweil, Leanne, Elliott, Bob, 2004, **Committed Teachers, Passionate Teachers: the dimension of passion associated with teacher commitment and engagement**, <http://www.aare.edu.au/04pap/cro04237.pdf>, Agustus 2012
-, 2006, **Understanding Teacher Commitment Intens of Change**, *Fakulty of Education, Queensland University of Technology*
- Davis, K., Newstrom J.W. 1985. **Perilaku Dalam Organisasi**, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Gaffey, Abigail R., Rottinghaus, Patrick J, 2009, **The Factor Structure of the Work-Family Conflict Multidimensional Scale: Exploring the Expectations of College Students**, *Journal of Career Assessment*, Volume 17 Number 4 November 2009 495-506
- Greenhaus, Jeffrey H, Beutell, Nicholas J, 1985, **Sources of Conflict Between Work and Family Roles**, *Academy of Management Review*, 10,76-88
- Grandey, Alicia A., Cordeiro, Bryanne L., Crouter, Ann C, 2005, **A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship**, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2005), 78, 1-20
- Hurlock, E, 1999, **Psikologi Perkembangan suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan**, Erlangga, Jakarta
- Karimi, Qumarth , Jomehri, Farhad , Asadzade, Hasan , Sohrabi, Faramarz, 2012, **Consequences of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teachers**, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2)1869-1875, 2012
- Kasyfi, Deza, Yunus Mukhlis, Putra, T. Roli Ilhamsyah, 2015, **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Keadilan Organisasional dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Otobis Harapan**

- Indah**), *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 4, No. 2, Mei 2015
- Kusmaryani, Rosita Endang, 2007, **Membudayakan Nilai-nilai Komitmen Terhadap Pekerjaan Dalam Upaya Menegakkan Etika Profesi**, *Dinamika Pendidikan* No.1/Th.XIV/Mei 2007
- Maharani, Diah Restuning, 2011, **Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar Negeri X di Kota Bogor**, <http://repository.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/1177/1/10507050.pdf>
- Michel, Jesse S., Hargis, Michael B., 2008, **Linking mechanisms of work–family conflict and segmentation**, *Journal of Vocational Behavior* 73 (2008)
- Murdhani, 2011, *Bab II Landasan Teori*, Universitas Sumatera Utara
- Namasivayam, Karthik, Zhao, Xinyuan, 2007, **An Investigation of The Moderating Effects of Organizational Commitment on The Relationships Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India**, *Tourism Management* 28 (2007), 1212–1223
-, Karthik, Mount, Daniel J., 2004, **The Relationship of Work-Family Conflicts and Family-Work Conflict to Job Satisfaction**, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 28, No. 2, May 2004, 242-250
- Namayandech, Hajar, Juhari, Rumaya, Yaacob, Siti Noor, 2011, **The Effect of Job Satisfaction and Family Satisfaction on Work- Family Conflict (W-FC) and Family-Work Conflict (F-WC) among Married Female Nurses in Shiraz-Iran**, *Asian Social Science*, Vol. 7.No.2, February 2011
- Raheem, Abdul Salam Jameel Mohammad Abdul, 2009, **The level of commitment and its relation to Students' Achievement as perceived by English Language teachers in Public Schools in Tulkarm District, An-Najah National University. Faculty of Graduate Studies, Palestine**. scholar.najah.edu/.../the_level_commitment_relati...
- Rantika, Renny, Sunjoyo, 2011, **Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Moewardi Surakarta**, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* | Tahun 4, No. 2, Agustus 2011
- Rashid, Wan Edura Wan, Nordin, Mohamd Sahari, Omar, Azura, Ismail, Izhairi, 2011, **Social Support, Work-Family Enrichment and Life Satisfaction among Married Nurses in Health Service**, *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 1. No.2, July 2011
- Rehman, Rana Rashid, Waheed, Ajmal, 2012, **Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities Pakistan**, *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 9, No. 2, 23-26

- Salguero, Calvo Antonia et.al, 2010, **Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Gender and The Saliance of Family and Work Roles**, *African Journal of Business Management* Vol.4(7), pp. 1247-1259, 4 July, 2010.
- Seniati, Liche, 2006, **Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia**, *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 10, No. 2, Desember 2006: 88-97
- Srimulyani, Agustini, Prasetian, Ardhika Vicki, 2014, **Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Work Family Conflict Dan Komitmen Organisasional**, Fakultas Ekonomi Unika Widya Mandala Madiun
- Spector, Paul E, 1997, **Job Satisfaction, Application, Assessment, Couse, and Consequences**, *SAGE Publications, USA*
- Triwahyuni, Bunga, 2009, **Dual Role Conflict Relationship with Satisfaction Work on the Married Women Teachers**, papers. gunadarma. ac. id/ index. php/ psychology/article/download/.../915
- Purwaningsih, Sri.U, Suprapti, A. Riani, 2009, **Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi**, Fokus Manajerial Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen F.E. Universitas Surakarta No.1/Vol/7/Maret 2009
- Wafula, Anne Nasambu, 2010, **Work-Family Conflict Among Women From a Collectivistic Culture**, MA minithesis, Department of Industrial Psychology, University of the Western Cape
- Wang, Peng, Lawler, John J., Shi, Kan, 2010, **Work-Family Conflict, Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Gender: Evidences From Asia**, *Journal of Leadership & Organizational Studies* 17(3) 298 –308
- Watai, Izumi, Nishikido, Noriko, Murashima, Sachiyo, 2008, **Gender Difference in Work-Family Conflict among Japanese Information Technology Engineers with Preschool Children**, *Journal of Occupational Health*, 50:317-327.
- Zhaoa, Xinyuan (Roy), Namasivayam, Karthik, 2012, **The Relationship of Chronic Regulatory Focus to Work-Family Conflict and Job Satisfaction**, *International Journal of Hospitality Management* 31 (2012) 458–467
-, Xinyuan, Qu, Hailin, 2009, **A Study on the Impacts of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction among Hotel Sales Managers in China**, *Published by ScholarWorks@UMass Amherst*, 2009

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN
DALAM RANGKA PENELITIAN DENGAN JUDUL :

**KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PENGARUHNYA TERHADAP
KOMITMEN GURU YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA GURU WANITA SEKOLAH DASAR DI KOTA MATAR**

Dengan hormat,

Selain berperan penting sebagai guru wanita, tentu tidak terlepas dengan peran lain yang dijalankan yaitu sebagai istri dan ibu. Ketiga peran yang melekat pada guru wanita ini tentu dapat menimbulkan ketegangan-ketegangan yang berdampak pada kepuasan dan komitmen dalam bekerja. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh ibu dapat membantu saya dalam mencapai tujuan penelitian ini. Saya sangat menghargai jika Ibu, dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang telah saya siapkan dalam waktu antara 20 – 25 menit. Data hasil pengisian kuesioner yang diperoleh semata-mata hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini. Saya sangat berharap kuesioner ini diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Bagaimanapun juga saya akan menjamin kerahasiaan Ibu dengan ketat dan apapun jawaban ibu tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja Ibu pada saat penelitian.

Saya juga sangat mengharapkan dukungan Ibu untuk penelitian ini karena tanpa bantuan dan kerjasama Ibu, tidak mungkin bagi saya untuk menyelesaikannya. Peneliti mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan atas hadimya kuesioner ini. Atas kesediaan dan perhatian serta kerjasamanya, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Mataram, 2015
Hormat Kami

(Tim Peneliti)

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : tahun

Status : Menikah

Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / D3 / S1 / S2 / Lainnya(sebutkan).....

Lama Bekerja : tahun

Mengajar pada sekolah : SDN.....

Jumlah anak : orang

Umur Anak terkecil : tahun

Suku : Sasak / Samawa / Mbojo / Jawa / Bali / Lainnya(sebutkan).....

Agama : Islam / Kristen / Katolik / Hindu / Budha

KUESIONER SKALA MULTIDIMENSIONAL KONFLIK PEKERJAAN-

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- Beri tanda (X) pada salah satu jawaban yang menurut Ibu sesuai dengan kenyataan.
- Mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Ibu.
- Keterangan

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	JAWABAN
1	Profesi saya sebagai guru membuat saya jauh dari kegiatan keluarga	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	Waktu yang saya gunakan di sekolah membuat saya tidak bisa memenuhi tanggung jawab rumah tangga secara seimbang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	Saya tidak bisa mengikuti kegiatan keluarga karena waktu tersita untuk menyelesaikan tanggung jawab sebagai guru	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	Waktu yang saya gunakan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga sering berbenturan dengan tanggung jawab sebagai guru	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

5	Waktu yang saya gunakan untuk keluarga sering menyebabkan saya tidak bisa mengikuti kegiatan di sekolah yang bisa menunjang karir saya	<input type="checkbox"/>				
6	Saya tidak bisa berpartisipasi di sekolah karena sibuk di rumah	<input type="checkbox"/>				
7	Pulang dari sekolah, saya sudah terlalu lelah untuk memenuhi tanggungjawab di rumah.	<input type="checkbox"/>				
8	Pulang dari sekolah saya sudah terlalu lelah secara emosional untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga	<input type="checkbox"/>				
9	Karena beban pekerjaan, saya seringkali tidak bisa melakukan hal-hal yang saya sukai di rumah	<input type="checkbox"/>				

KUESIONER KOMITMEN GURU

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- Beri tanda (X) pada salah satu jawaban yang menurut Ibu sesuai dengan kenyataan.
- Mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Ibu.
- Keterangan

- STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	Saya akan bekerja keras demi sekolah	<input type="checkbox"/>				
2	Saya bersedia untuk membina mata pelajaran lain walaupun tidak relevan dengan keahlian agar bisa tetap berada di sekolah	<input type="checkbox"/>				
3	Saya merasa bangga menjadi anggota dari sekolah	<input type="checkbox"/>				
4	Saya tidak setuju dengan kebijakan sekolah yang berkaitan terhadap guru	<input type="checkbox"/>				
5	Saya memiliki motivasi untuk memperbaiki situasi kerja di sekolah	<input type="checkbox"/>				
6	Saya lebih suka bekerja di sekolah yang sekarang walaupun memiliki pilihan untuk bekerja di sekolah lain	<input type="checkbox"/>				
7	Saya tidak sepakat dengan hubungan antar manusia yang terjadi dalam sekolah	<input type="checkbox"/>				

8	Saya memiliki kepedulian terhadap masa depan sekolah	<input type="checkbox"/>				
9	Saya memandang sekolah sebagai yang terbaik dibandingkan yang lain	<input type="checkbox"/>				
10	Saya akan meluangkan waktu bersama siswa untuk membahas mata pelajaran di luar kelas	<input type="checkbox"/>				
11	Saya berusaha membenarkan mata pelajaran tambahan jika dirasa tidak cukup	<input type="checkbox"/>				
12	Saya bertanggung jawab untuk datang ke kelas tepat waktu	<input type="checkbox"/>				
13	Saya menjalankan tugas mengajar secara antusias	<input type="checkbox"/>				
14	Saya mencari informasi tentang kehidupan keluarga dari siswa	<input type="checkbox"/>				
15	Saya berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi siswa yang tidak sukses	<input type="checkbox"/>				
16	Saya menikmati kegiatan mengajar	<input type="checkbox"/>				
17	Menjadi guru merupakan keputusan terbaik dalam hidup saya	<input type="checkbox"/>				
18	Saya bangga terhadap profesi guru	<input type="checkbox"/>				
19	Saya memandang profesi mengajar sebagai karir yang paling penting	<input type="checkbox"/>				
20	Saya memandang profesi mengajar sebagai pekerjaan ideal	<input type="checkbox"/>				
21	Saya ingin menjadi terkenal di dalam profesi mengajar	<input type="checkbox"/>				
22	Saya akan terus mengajar tanpa memikirkan kebutuhan ekonomi	<input type="checkbox"/>				
23	Saya merasa nyaman dengan guru lain di luar jam mengajar	<input type="checkbox"/>				
24	Saya merasa bangga terhadap rekan guru lain	<input type="checkbox"/>				
25	Rekan guru lain menganggap saya sebagai teman dekatnya	<input type="checkbox"/>				
26	Saya menganggap rekan guru lain sebagai teman dekat saya	<input type="checkbox"/>				
27	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan guru dari sekolah yang berbeda	<input type="checkbox"/>				

KUESIONER KEPUASAN KERJA

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- Beri tanda (X) pada salah satu jawaban yang menurut Ibu sesuai dengan kenyataan.
- Mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Ibu.
- Keterangan

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

	PERNYATAAN	JAWABAN
No		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
1	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya sekarang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	Hampir setiap hari saya merasa antusias /bersemangat dengan pekerjaan saya	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	Saya merasa pekerjaan saya sebagai guru suatu rutinitas belaka	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	Saya menganggap pekerjaan saya menjadi agak tidak menyenangkan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Terimakasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi ibu dalam membantu penelitian ini.

Lampiran 2 Uji validitas dan reliabilitas

Konflik Pekerjaan Keluarga

		wfctb 1	wfctb 2	wfctb 3	wfcsb 1	wfcsb 2	wfcsb 3	wfcbb 1	wfcbb 2	wfcbb 3	Total wfc
wfctb1	Pearson Correlation	1	.419*	.218	.168	.436*	.348	.310	.292	.270	.505
	Sig. (2-tailed)		.021	.248	.375	.016	.059	.095	.118	.149	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfctb2	Pearson Correlation	.419*	1	.686**	.502*	.493*	.488*	.686**	.648**	.573*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.005	.006	.006	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfctb3	Pearson Correlation	.218	.686**	1	.691**	.436*	.253	.478*	.393	.337	.695**
	Sig. (2-tailed)	.248	.000		.000	.016	.177	.008	.032	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfcsb1	Pearson Correlation	.168	.502*	.691**	1	.450	.283	.476*	.457*	.423	.706*
	Sig. (2-tailed)	.375	.005	.000		.013	.130	.008	.011	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfcsb2	Pearson Correlation	.436*	.493*	.436*	.450	1	.697**	.631**	.735**	.665**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.016	.006	.016	.013		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfcsb3	Pearson Correlation	.348	.488*	.253	.283	.697**	1	.602*	.583*	.488*	.668*
	Sig. (2-tailed)	.059	.006	.177	.130	.000		.000	.001	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfcbb1	Pearson Correlation	.310	.686**	.478*	.476*	.631**	.602*	1	.872**	.672*	.856**
	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.008	.008	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfcbb2	Pearson Correlation	.292	.648**	.393	.457*	.735**	.583*	.872**	1	.765**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.118	.000	.032	.011	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wfcbb3	Pearson Correlation	.270	.573*	.337	.423	.665**	.488*	.672*	.765**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.149	.001	.069	.020	.000	.006	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
totalwfc	Pearson Correlation	.505	.817**	.695**	.706*	.807**	.668*	.856**	.855**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Kepuasan Kerja

		puas1	puas2	puas3	puas4	puas5	totalpuas
puas1	Pearson Correlation	1	.721**	.373*	.650**	-.263	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.043	.000	.159	.000
	N	30	30	30	30	30	30
puas2	Pearson Correlation	.721**	1	.437**	.694**	-.346	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.000	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30
puas3	Pearson Correlation	.373*	.437**	1	.408*	-.302	.779**
	Sig. (2-tailed)	.043	.016		.025	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30
puas4	Pearson Correlation	.650**	.694**	.408*	1	-.306	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025		.100	.000
	N	30	30	30	30	30	30
puas5	Pearson Correlation	-.263	-.346	-.302	-.306	1	-.056
	Sig. (2-tailed)	.159	.061	.105	.100		.767
	N	30	30	30	30	30	30
totalpuas	Pearson Correlation	.731**	.735**	.779**	.750**	-.056	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.767	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Komitmen Guru

		totalkomitmen
kts1	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
kts2	Pearson Correlation	.010
	Sig. (2-tailed)	.957
	N	30
kts3	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
kts4	Pearson Correlation	.287
	Sig. (2-tailed)	.124
	N	30
kts5	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
kts6	Pearson Correlation	.272
	Sig. (2-tailed)	.146
	N	30
kts7	Pearson Correlation	-.045
	Sig. (2-tailed)	.814
	N	30
kts8	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
kts9	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
ktkm10	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
ktkm11	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
ktkm12	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
ktkm13	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
ktkm14	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30

ktkm15	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
ktkm16	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
ktpm17	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
ktpm18	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
ktpm19	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
ktpm20	Pearson Correlation	.456
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
ktpm21	Pearson Correlation	.424
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	30
ktpm22	Pearson Correlation	.299
	Sig. (2-tailed)	.108
	N	30
ktkk23	Pearson Correlation	.226
	Sig. (2-tailed)	.230
	N	30
ktkk24	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
ktkk25	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
ktkk26	Pearson Correlation	.397
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	30
kykk27	Pearson Correlation	.316
	Sig. (2-tailed)	.089
	N	30
totalkomitmen	Pearson Correlation	.1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

Reliability Statistics wfc

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	6

Reliability Statistics puas

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	28

Reliability Statistics komitmen

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

Lampiran 3
Data Tabel Frekuensi Karakteristik Responden

Kelompok Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	44	22.0	22.0	22.0
2.00	78	39.0	39.0	61.0
3.00	63	31.5	31.5	92.5
4.00	15	7.5	7.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	2.5	2.5	2.5
D3	7	3.5	3.5	6.0
S1	181	90.5	90.5	96.5
LAINNYA	7	3.5	3.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	103	51.5	51.5	51.5
2	41	20.5	20.5	72.0
3	27	13.5	13.5	85.5
4	29	14.5	14.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Lama Menikah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	97	48.5	48.5	48.5
2.00	50	25.0	25.0	73.5
3.00	27	13.5	13.5	87.0
4.00	26	13.0	13.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Jumlah anak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	197	98.5	98.5	98.5
2.00	3	1.5	1.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Lampiran 4

Data kategori variabel

Kategori wfc

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	5	2.5	2.5	2.5
	rendah	130	65.0	65.0	67.5
	sedang	61	30.5	30.5	98.0
	tinggi	4	2.0	2.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Kategori komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	.5	.5	.5
	sedang	53	26.5	26.5	27.0
	tinggi	146	73.0	73.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Kategori puas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	2	1.0	1.0	1.0
	cukup puas	153	76.5	76.5	77.5
	puas	45	22.5	22.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Lampiran 5
Outer Loadings

KP1 - 1000 kg	0.651	0.631	0.104	6.268	0.000
KP2 - 1000 kg	0.868	0.863	0.030	28.783	0.000
KP3 - 1000 kg	0.469	0.479	0.085	5.544	0.000
KP4 - 1000 kg	0.822	0.822	0.028	29.255	0.000
KT1022	0.523	0.531	0.068	7.703	0.000
KT1024	0.655	0.661	0.051	12.964	0.000
KT1025	0.578	0.581	0.052	11.145	0.000
KT1026	0.726	0.722	0.055	13.094	0.000
KT1027	0.677	0.672	0.077	8.799	0.000
KT1028	0.461	0.454	0.097	4.739	0.000
KT1029	0.653	0.644	0.074	8.809	0.000
KT1030	0.707	0.695	0.063	11.309	0.000
KT1031	0.686	0.676	0.061	11.277	0.000
KT1032	0.395	0.399	0.067	5.920	0.000
KT1033	0.610	0.601	0.100	6.096	0.000
KT1034	0.725	0.712	0.063	11.506	0.000
KT1035	0.618	0.622	0.040	15.341	0.000
KT1036	0.676	0.670	0.063	10.755	0.000
KT1037	0.610	0.617	0.043	14.219	0.000
KT1038	0.623	0.631	0.045	13.853	0.000
KT1039	0.349	0.352	0.068	5.165	0.000
KT1040	0.605	0.590	0.076	7.973	0.000
KT1041	0.580	0.570	0.091	6.369	0.000
KT1042	0.474	0.458	0.104	4.548	0.000
KT1043	0.619	0.607	0.084	7.403	0.000
KT1044	0.487	0.489	0.067	7.248	0.000
KT1045	0.740	0.716	0.090	8.181	0.000
KT1046	0.772	0.749	0.089	8.719	0.000
KT1047	0.650	0.629	0.102	6.379	0.000
KT1048	0.689	0.665	0.087	7.907	0.000
KT1049	0.681	0.681	0.062	10.989	0.000
KT1050	0.621	0.626	0.073	8.493	0.000
KT1051	0.473	0.448	0.113	4.173	0.000
KT1052	0.790	0.771	0.080	9.904	0.000
KT1053	0.529	0.503	0.111	4.763	0.000

Lampiran 6
Hasil linearity

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalkomitmen * Between (Combined)	5633.060	26	216.656	3.142	.000
totalwfc Groups					
Linearity	1184.363	1	1184.363	17.178	.000
Deviation from Linearity	4448.697	25	177.948	2.581	.000
Within Groups	11927.820	173	68.947		
Total	17560.880	199			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalpuas * Between (Combined)	205.027	26	7.886	2.166	.002
totalwfc Groups					
Linearity	25.729	1	25.729	7.067	.009
Deviation from Linearity	179.297	25	7.172	1.970	.006
Within Groups	629.848	173	3.641		
Total	834.875	199			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalkomitmen * Between (Combined)	8176.342	12	681.362	13.577	.000
* totalpuas Groups					
Linearity	6128.635	1	6128.635	122.122	.000
Deviation from Linearity	2047.707	11	186.155	3.709	.000
Within Groups	9384.538	187	50.185		
Total	17560.880	199			

Lampiran 7

Path Coefficient

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Kep. Kerja -> Komitmen Guru	0.621	0.627	0.059	10.499	0.000
WFC -> Kep. Kerja	-0.243	-0.277	0.069	3.506	0.000
WFC -> Komitmen Guru	-0.151	-0.164	0.078	1.943	0.053

Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Kep. Kerja -> Komitmen Guru					
WFC -> Kep. Kerja					
WFC -> Komitmen Guru	-0.151	-0.174	0.046	3.287	0.001

R Square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Kepuasan Kerja	0.059	0.082	0.040	1.466	0.143
Komitmen Guru					

Average Variance Extracted (AVE)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Kep. Kerja	0.417	0.420	0.025	16.823	0.000
Komitmen Guru					
WFC	0.446	0.432	0.047	9.454	0.000

Composite Reliability

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Kep. Kerja	0.744	0.740	0.029	25.567	0.000
Komitmen Guru					
WFC	0.876	0.865	0.040	21.828	0.000



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS MATARAM
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Pendidikan No.37 Mataram NTB, Tlp.(0370) 641552, 638265
Fax. (0370) 638265, e-mail: lemlit_unram@yahoo.com

**SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PENUGASAN PENELITIAN
BAGI DOSEN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS MATARAM
SUMBER DANA DIPA BLU UNIVERSITAS MATARAM
TAHUN ANGGARAN 2015**

Nomor : 312.N/SP-BLU/UN18.12.2/PL/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ir. H. Amiruddin, M.Si**
Jabatan : **Ketua Lembaga Penelitian Universitas Mataram**
Alamat : **Jln. Pendidikan No. 37 Mataram**

Bertindak dan untuk atas nama Lembaga Penelitian Universitas Mataram selanjutnya dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini disebut PIHAK PERTAMA;

dan

1. Nama : **Dr. Siti Nurmayanti, SE., MM.**
2. Nama : **Dra. Sulaimiah, M.Si.**
3. Nama : **Drs. Joko Suprayetno, M.Si**
Alamat : **Program Studi Magister Manajemen, UNRAM. Jl. Majapahit 62 Mataram**

Masing-masing bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri serta sekaligus sebagai keseluruhan dalam team kerja yang selanjutnya dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan ini disebut PIHAK KEDUA.

Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini berdasarkan kepada:

1. Keputusan Rektor Universitas Mataram Nomor: 8923/UN18/HK.00.01/2015 tentang Nama-nama dan Judul Penelitian Dosen di Lingkungan Universitas Mataram Tahun Anggaran 2015;
2. Keputusan Pejabat Pembuat Komitmen Universitas Mataram Nomor: 9094/UN18/PPK-BLU/KU/2015 tentang Nama dan Besaran Dana Penelitian Dosen di Lingkungan Universitas Mataram Tahun 2015;
3. Keputusan Rektor Universitas Mataram Nomor: 841/PT21.H/HK.01.06/1994 tentang Pembentukan Lembaga Penelitian UNRAM; dan
4. Keputusan Rektor Universitas Mataram Nomor: 1290/UN18/KP/2012 tentang Pengangkatan Ketua Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat, Ketua Lembaga Penelitian serta Ketua dan Sekretaris Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Mataram Periode Tahun 2012 – 2016.

Pada hari ini **Senin** tanggal **Empat** bulan **Mei** tahun **dua ribu lima belas** kedua belah pihak telah setuju dan bersepakat untuk mengikatkan diri satu kepada yang lain dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian bagi Dosen di Lingkungan Universitas Mataram, Sumber Dana DIPA BLU Universitas Mataram Tahun Anggaran 2015, dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 1
LINGKUP KEGIATAN

- (1) PIHAK PERTAMA memberi tugas kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima tugas tersebut untuk melaksanakan dan sebagai penanggungjawab pelaksanaan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Guru Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Wanita Sekolah Dasar di Kota Mataram)"**.
- (2) Pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengacu pada Proposal Penelitian yang telah disetujui oleh Lembaga Penelitian Universitas Mataram sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini.

Pasal 2
PEMBIAYAAN

- (1) PIHAK PERTAMA memberikan dana untuk kegiatan sebagaimana dimaksud pada pasal 1 sebesar **Rp 20.000.000,- (Dua puluh juta rupiah)** yang dibebankan pada **DIPA BLU Universitas Mataram Tahun Anggaran 2015**;
- (2) Pembayaran dana penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 2 ayat (1) oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA dilakukan secara berangsur melalui 2 (dua) tahap sebagai berikut :
 - a. Tahap pertama **80% x Rp 20.000.000,- = Rp 16.000.000,- (Enam belas juta rupiah)** setelah Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini ditanda tangani oleh kedua belah pihak;
 - b. Tahap kedua **20% x Rp 20.000.000,- = Rp. 4.000.000,- (Empat juta rupiah)** setelah PIHAK KEDUA menyerahkan laporan-laporan pelaksanaan kegiatan dan dokumen-dokumen lain sebagaimana disebutkan dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini kepada PIHAK PERTAMA.

Pasal 3
KEWAJIBAN PAJAK

Segala sesuatu yang berkaitan dengan Pajak berupa PPN dan/atau PPh menjadi tanggungjawab PIHAK KEDUA dan harus disetorkan ke Kas Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 4
JANGKA WAKTU PELAKSANAAN KEGIATAN

Jangka waktu pelaksanaan kegiatan penelitian sampai selesai 100%, terhitung sejak ditandatangani Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini pada tanggal **04 Mei 2015** dan berakhir sampai dengan tanggal **05 Desember 2015**.

Pasal 5
TATA CARA PENGELOLAAN KEUANGAN HIBAH PENELITIAN

- (1) Pengelolaan keuangan hibah penelitian dilakukan secara swakelola oleh PIHAK KEDUA dan berpedoman pada prinsip-prinsip pengelolaan *block grant*, yaitu:
 - a. Menerapkan prinsip keterbukaan, jujur, demokratis, akuntabel, efektif dan efisien;
 - b. Pertanggungjawaban keuangan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku;

- c. Pembukuan keuangan penelitian harus tersendiri yang tidak disatukan dengan pembukuan keuangan lainnya;
 - d. Pembukuan keuangan penelitian berisi semua transaksi keuangan menurut urutan tanggal transaksi;
 - e. Menyusun rekapitulasi penggunaan keuangan, termasuk pajak-pajak yang harus dibayarkan kepada kas Negara, dalam bentuk Laporan Penggunaan Keuangan Penelitian disertai bukti-bukti pembayaran kuitansi yang asli dan syah; dan
 - f. Laporan Penggunaan Keuangan Penelitian harus ditandatangani oleh PIHAK KEDUA dan diketahui/disyahkan oleh PIHAK PERTAMA.
- (2) Laporan Penggunaan Keuangan Penelitian harus disampaikan kepada PIHAK PERTAMA dengan pengaturan sebagai berikut:
- a. Laporan penggunaan keuangan penelitian 80% (tahap pertama), yang berisi rekapitulasi dan rincian penggunaannya dalam bentuk *soft copy* format pdf, serta dalam bentuk *hard copy* yang disertai fotocopy bukti pembayaran/kuitansi pembayaran yang syah, diserahkan kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) eksemplar selambat-lambatnya **07 September 2015**; dan
 - b. Laporan penggunaan keuangan penelitian 100%, yang berisi rekapitulasi dan rincian penggunaannya dalam bentuk *soft copy* format pdf, serta dalam bentuk *hard copy* yang disertai bukti pembayaran/kuitansi yang asli dan syah, diserahkan kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) eksemplar (satu yang asli dan dua fotocopy) selambat-lambatnya **05 Desember 2015**.

Pasal 6

HAK DAN KEWAJIBAN

(1) Hak dan Kewajiban PIHAK PERTAMA

1. Hak PIHAK PERTAMA

- a. Memperoleh data dan informasi yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA;
- b. Meminta dan menerima laporan-laporan secara periodik mengenai pelaksanaan kegiatan penelitian yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA.

2. Kewajiban PIHAK PERTAMA

- a. Menyalurkan bantuan dana penelitian kepada PIHAK KEDUA, sesuai Pasal 2 Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini;
- b. Mengawasi, memantau dan mengevaluasi kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA.

(2) Hak dan Kewajiban PIHAK KEDUA

- 1. Hak PIHAK KEDUA adalah menerima bantuan dana/uang dari PIHAK PERTAMA sesuai Pasal 2 Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini dan kesepakatan kedua belah pihak;
- 2. Kewajiban PIHAK KEDUA
 - a. Melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan sesuai dengan jadual dan batas waktu yang telah ditetapkan dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini;
 - b. Bertanggungjawab penuh terhadap pembelanjaan dana/uang bantuan penelitian yang telah diterima dari PIHAK PERTAMA sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini dan peraturan perundangan yang berlaku;
 - c. Berkewajiban membayar pajak berupa:

- 1) Pembelian barang dan jasa dikenakan PPn sebesar 10% dan PPh Pasal 22 sebesar 1,5%;
 - 2) Belanja honorarium dikenakan PPh Pasal 21, dengan ketentuan untuk golongan III 5% bagi yang memiliki NPWP dan 6% bagi yang tidak memiliki NPWP, serta untuk golongan IV sebesar 15%;
 - 3) Pajak-pajak lain sesuai ketentuan yang berlaku;
- d. Berkewajiban mengembalikan sisa dana/uang yang tidak dibelanjakan kepada PIHAK PERTAMA untuk kemudian disetorkan ke Kas BLU Universitas Mataram;
 - e. Menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA bukti fisik luaran penelitian yang dijanjikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini;
 - f. Melaporkan kepada PIHAK PERTAMA tentang perkembangan publikasi artikel ilmiah dan/atau perolehan paten secara berkala pada setiap akhir tahun anggaran berjalan;
 - g. Mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar yang akan dilaksanakan oleh Lembaga Penelitian Universitas Mataram dan/atau Fakultas/Program Studi dan/atau Program Pascasarjana;
 - h. Memberikan data, informasi, dan keterangan secara benar dan jujur kepada Tim Monitoring dan Evaluasi (monev) yang berasal dari Lembaga Penelitian Universitas Mataram dan/atau yang ditunjuk oleh PIHAK PERTAMA;
 - i. Menaati teguran/peringatan tertulis yang disampaikan oleh PIHAK PERTAMA;
 - j. Membuat Buku Catatan Harian Penelitian (*logbook*) sesuai ketentuan pada Pasal 9 ayat (3) Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan ini; dan
 - k. Menyampaikan laporan-laporan kepada PIHAK PERTAMA sesuai yang termaktub dalam Pasal 9 Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini.

Pasal 7
LUARAN PENELITIAN

- (1) PIHAK KEDUA harus menghasilkan luaran penelitian berupa:

No.	Jenis Luaran Penelitian	Bukti Fisik
Luaran Wajib:		
a	Bahan Ajar	Bahan ajar/draft buku ajar
b	Publikasi Ilmiah	Arikel ilmiah yang dimuat dalam minimal dalam jurnal lokal/proceeding seminar nasional.

- (2) Bukti fisik luaran penelitian sebagaimana tercantum pada ayat (1), harus diserahkan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA selambat-lambatnya **05 Desember 2015**.
- (3) Apabila PIHAK KEDUA tidak menyerahkan luaran penelitian sebagaimana disebutkan pada ayat (1) dan ayat (2) kepada PIHAK PERTAMA, maka dikenakan sanksi berupa:
 - a. PIHAK KEDUA tidak lagi berhak menerima dana penelitian tahap kedua (20%) dari PIHAK PERTAMA, sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 2 ayat (2) butir b, dan dana tersebut akan dikembalikan ke Kas BLU UNRAM; dan
 - b. PIHAK KEDUA tidak diperkenankan mengajukan usulan penelitian melalui Lembaga Penelitian Universitas Mataram berturut-turut selama 2 (dua) tahun.

Pasal 8
MONITORING

- (1) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan penelitian dilakukan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA dan/atau oleh Tim Monitoring dan Evaluasi (Monev) yang ditunjuk oleh PIHAK PERTAMA;
- (2) Hasil monitoring menjadi acuan untuk pertimbangan pendanaan bagi usulan penelitian tahun berikutnya.

Pasal 9
PELAPORAN

- (1) Laporan terdiri atas:
 - a. Laporan Penggunaan Keuangan Penelitian;
 - b. Buku Catatan Harian Penelitian (*logbook*); dan
 - c. Laporan Penelitian.
- (2) Laporan Penggunaan Keuangan Penelitian:
 - a. Laporan disusun dengan berpedoman pada prinsip-prinsip pengelolaan *block grant* sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 ayat (1) Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini;
 - b. Laporan diserahkan kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) eksemplar;
 - c. Waktu penyerahan laporan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA sebagaimana diatur pada Pasal 5 ayat (2) Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini; dan
 - d. Apabila PIHAK KEDUA tidak melakukan sebagaimana disebutkan pada Pasal 9 ayat (2) butir a, b dan c di atas, maka PIHAK PERTAMA berhak memotong 15% dari total dana penelitian PIHAK KEDUA untuk pembayaran pajak yang akan disetorkan ke kas Negara.
- (3) Buku Catatan Harian Penelitian (*logbook*):
 - a. Disusun berdasarkan tahapan-tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian;
 - b. Ditulis tangan asli menurut urutan: tanggal dan bulan, nama kegiatan, hasil kegiatan, kendala, dan lain-lain yang dianggap penting;
 - c. Buku Catatan Harian Penelitian (*logbook*) tentang perkembangan kegiatan penelitian tahap pertama (80%), diserahkan kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) eksemplar (fotocopy) selambat-lambatnya **07 September 2015**;
 - d. Buku Catatan Harian Penelitian (*logbook*) keseluruhan (100%) kegiatan penelitian, diserahkan kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) eksemplar (fotocopy) selambat-lambatnya **05 Desember 2015**, sedangkan *logbook* yang asli disimpan oleh peneliti sebagai dokumen.
- (4) Laporan Penelitian:
 - a. Disusun berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan penelitian;
 - b. Laporan harus menggambarkan tentang keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan dan hasil-hasil penelitian yang telah dicapai;
 - c. Laporan yang disampaikan harus sesuai dengan proposal yang sudah disetujui oleh PIHAK PERTAMA;
 - d. Laporan disusun sesuai dengan format dan sistematika Laporan Penelitian, sebagaimana telah ditentukan dalam buku Panduan Pelaksanaan Penelitian Sumber Dana PNPB dan Swadana Universitas Mataram Edisi III, yang diterbitkan oleh Lembaga Penelitian Universitas Mataram Tahun 2014.
 - e. Laporan harus diserahkan oleh PIHAK KEDUA dalam bentuk *hard copy* sebanyak 6 (*enam*) eksemplar disertai *soft copy*nya (1 keping CD) kepada PIHAK PERTAMA selambat-lambatnya **05 Desember 2015**; dan

- f. Penyerahan Laporan Penelitian oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA, harus disertai dengan dokumen lain berupa:
- 1) Bukti fisik luaran penelitian, sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini;
 - 2) Laporan penggunaan keuangan penelitian 100%, dalam bentuk *hard copy* sebanyak 3 (tiga) eksemplar (satu yang asli dan dua fotocopy), sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) butir b Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini;
 - 3) Buku Catatan Harian Penelitian (*logbook*) sebanyak 3 (tiga) eksemplar (fotocopy), sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) butir d Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini; dan
 - 4) Satu keping CD yang berisi file elektronik (format "pdf") Laporan Penelitian: (butir e) dan butir 1), 2), serta 3) di atas.

Pasal 10

PERUBAHAN PENELITIAN

- (1). Apabila PIHAK KEDUA, karena satu dan lain hal bermaksud merubah pelaksanaan, judul, jangka waktu, lokasi penelitian, dan/atau Tim Peneliti pada pelaksanaan penelitian yang telah disepakati dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini, maka PIHAK KEDUA harus mengajukan permohonan perubahan tersebut secara tertulis kepada PIHAK PERTAMA.
- (2). Perubahan pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) di atas, dapat dibenarkan bila telah mendapat persetujuan lebih dahulu secara tertulis dari PIHAK PERTAMA.
- (3). Dalam hal Ketua Pelaksana Penelitian tidak dapat menyelesaikan pelaksanaan penelitian ini sepenuhnya, maka PIHAK KEDUA harus menyetujui dan menunjuk penggantinya yang berasal dari anggota tim peneliti yang berkompoten dalam bidang penelitian tersebut atas persetujuan PIHAK PERTAMA.

Pasal 11

HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

- (1) Hak Kekayaan Intelektual yang dihasilkan dari pelaksanaan penelitian ini, diatur dan dikelola sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di Universitas Mataram.
- (2) Dalam hal terjadi tuntutan dari pihak lain atas penggunaan suatu teknologi tertentu oleh PIHAK KEDUA dalam rangka pekerjaan berdasarkan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini, maka PIHAK PERTAMA terbebas dari segala tuntutan pihak lain tersebut.

Pasal 12

PERALATAN ILMIAH DAN BARANG INVENTARIS

- (1) Peralatan ilmiah dan barang inventaris, pengadaannya dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA, yang berpedoman pada Peraturan Perundangan yang berlaku.
- (2) Semua hasil penelitian berupa peralatan dan/atau barang inventaris yang diperoleh melalui anggaran penelitian ini adalah milik Universitas Mataram yang dapat dihibahkan kepada institusi/lembaga/masyarakat melalui Surat Keterangan Hibah.

Pasal 13

KEADAAN KAHAR (*FORCE MAJEURE*)

- (1) Keadaan kahar (*force majeure*) adalah suatu keadaan yang terjadi di luar kehendak kedua belah pihak yang mempengaruhi pelaksanaan Surat Perjanjian ini sehingga pekerjaan yang telah ditentukan dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini menjadi tidak dapat dipenuhi.

- (2) Hal-hal yang termasuk keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana tercantum pada ayat (1) Pasal ini adalah peperangan, kerusakan, revolusi, bencana alam (banjir, gempa bumi, badai, gunung meletus, tanah longsor, wabah penyakit dan angin topan), pemogokan, kebakaran dan gangguan industri lainnya, serta keadaan lainnya sesuai dengan Peraturan Perundangan yang berlaku.
- (3) Keterangan tentang kebenaran adanya keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana tercantum pada ayat (1) dan ayat (2) Pasal ini harus dibuat oleh instansi/pejabat yang berwenang.
- (4) Apabila terjadi keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana tercantum pada ayat (1) dan ayat (2) Pasal ini, maka PIHAK KEDUA wajib memberikan laporan tertulis kepada PIHAK PERTAMA paling lambat 14 (empat belas) hari kalender setelah terjadinya keadaan kahar tersebut, untuk kemudian ditindaklanjuti oleh PIHAK PERTAMA.

Pasal 14

SANKSI

- (1) Apabila batas waktu habisnya masa penelitian ini PIHAK KEDUA belum juga menyerahkan hasil pekerjaan seluruhnya kepada PIHAK PERTAMA, maka PIHAK KEDUA dikenakan denda sebesar 1/1000 (satu permil) setiap hari keterlambatan terhitung dari tanggal jatuh tempo yang telah ditetapkan (tanggal 05 Desember 2015) sampai setinggi-tingginya 5% (lima persen) dari nilai Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini.
- (2) Apabila PIHAK KEDUA tidak menyerahkan laporan hasil penelitian dalam akhir tahun anggaran yang sedang berjalan dan waktu proses pencairan biayanya telah berakhir, maka sisa biaya yang bersangkutan, yang belum sempat dicairkan dinyatakan hangus dan dikembalikan ke kas BLU UNRAM.
- (3) Dalam hal PIHAK KEDUA tidak dapat memenuhi Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini hingga tanggal **15 Desember 2015**, maka PIHAK KEDUA wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterimanya kepada PIHAK PERTAMA untuk selanjutnya disetorkan kembali ke Kas BLU UNRAM.
- (4) Apabila jangka waktu pelaksanaan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini tidak dapat dipenuhi, maka untuk selanjutnya PIHAK PERTAMA akan mempertimbangkan usul-usul penelitian berikutnya yang berasal dari PIHAK KEDUA.
- (5) Apabila di kemudian hari terbukti bahwa judul penelitian sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 terdapat indikasi duplikasi dan/atau ketidakjujuran/itikad kurang baik yang tidak sesuai dengan kaidah ilmiah, maka penelitian tersebut dinyatakan batal dan PIHAK KEDUA wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterimanya kepada PIHAK PERTAMA untuk selanjutnya disetor kembali ke Kas BLU UNRAM.

Pasal 15

PERUBAHAN ISI SURAT PERJANJIAN

Perubahan isi Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini dapat dilakukan sesuai kesepakatan kedua belah pihak, yang akan dituangkan dalam suatu Amandemen, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini.

Pasal 16

PENUTUP

- (1) Surat Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini dibuat rangkap 3 (tiga), 2 (dua) rangkap dibubuhi meterai Rp 6.000,- (enam ribu rupiah) yang biaya meterainya dibebankan kepada PIHAK KEDUA.

(2) Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian ini, akan diatur kemudian oleh kedua belah pihak secara musyawarah.

PIHAK PERTAMA

Lembaga Penelitian UNRAM



Ir. Amiruddin, M.Si.

NIP. 19621231 198703 1 024

PIHAK KEDUA

Tim Pelaksana Penelitian
Ketua,

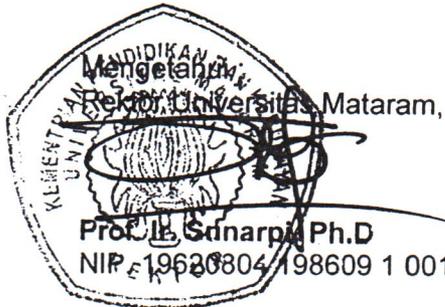
Dr. Siti Nurmayanti, SE., MM.
NIP. 19710624 199603 2 001

Anggota 1,

Dra. Sulaimiah, M.Si.
NIP. 19651123 199212 2 002

Anggota 2,

Drs. Joko Suprayetno, M.Si.
NIP. 19670726 199203 1 001



Prof. Dr. Sdnarpi Ph.D

NIP. 19620804 198609 1 001