

Pengaruh *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* dengan *work-family enrichment* sebagai mediator

Ida Ayu Intan Yuliana dan Seger Handoyo

*Program Studi Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga
Ida ayu intan yuliana@yahoo.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* dengan *work family enrichment* sebagai mediator. Definisi *family supportive supervisor behavior* dalam penelitian ini menggunakan teori dari Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, *work family enrichment* menggunakan Carlson, Wayne, Kacmar, dan Grzywacz dan teori *subjective well-being* menggunakan Hills dan Argyle. Penelitian ini dilakukan pada 196 perawat yang bekerja di Rumah Sakit X. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *family supportive supervisor behavior* milik Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, *work family enrichment* milik Carlson, Wayne, Kacmar, dan Grzywacz dan skala *subjective well-being* milik Hills dan Argyle. Pada penelitian ini analisis data menggunakan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan: (1) *Family supportive supervisor behavior* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work family enrichment*, (2) *Work family enrichment* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *subjective well-being*, (3) *Family supportive supervisor behavior* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *subjective well-being*, (4) *Family supportive supervisor behavior* secara tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih kuat kepada *subjective well-being* melalui *work family enrichment*

Kata Kunci: *Family Supportive Supervisor Behavior, Work Family Enrichment, Subjective Well-Being*

Abstract

The purpose of this research is to discover the influence between family supportive supervisor behavior on subjective well-being and work family enrichment as a mediator. The definition of family supportive supervisor behavior in this research uses theory from Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, work family enrichment using Carlson, Wayne, Kacmar, and Grzywacz and subjective well-being theory using Hills and Argyle. This research was conducted on 196 nurses working at Hospital X. The sampling technique used in this research is simple random sampling. The data for this research is using family supportive supervisor behavior scale from Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, work family enrichment scale from Carlson, Wayne, Kacmar, and Grzywacz's, subjective well-being scale from Hills and Argyle. The data for this research is analyzed using SmartPLS 3.0 program. The result of research reveals that: (1) Family supportive supervisor behavior has a significant relationship to work family enrichment, (2) Work family enrichment has a significant relationship to subjective well-being, (3) Family supportive supervisor behavior has a significant relationship to subjective well-being, (4) family supportive supervisor behavior indirectly affecting subjective well-being through work family enrichment as a mediator variable

Keywords: *Family Supportive Supervisor Behavior, Work Family Enrichment, Subjective Well-Being*

LATAR BELAKANG

Bergesernya stigma yang terjadi di masyarakat saat ini menyebabkan terjadinya pergeseran demografi tenaga kerja. Stigma terdahulu terkait tugas dan tanggung jawab seorang wanita yang hanya sebagai ibu rumah tangga yang mengatur kebutuhan keluarga perlahan-lahan bergeser menjadi lebih *modern*. Terdapat persamaan hak antara laki-laki dan perempuan menyebabkan meningkatnya tenaga kerja wanita.

Berdasarkan data yang diperoleh Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia pada tahun 2006 yaitu sebesar 48,08%. Pada tahun 2013 jumlah tenaga kerja wanita yaitu sebesar 50,28% dan pada tahun 2018 sebesar 55,44% (Badan Pusat Statistik, 2019). Salah satu Provinsi di Indonesia yang mengalami peningkatan tenaga kerja wanita adalah Bali. Jumlah tenaga kerja wanita di Bali pada tahun 2017 adalah sebesar 1.082.600 dengan persentase sebesar 67,7% dan mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebesar 1.146.533 dengan persentase sebesar 70,4% (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2019). Meningkatnya pekerja wanita di Bali disebabkan karena aktivitas ekonomi wanita Bali cenderung tinggi. Hal ini terlihat dari selain mengurus kebutuhan keluarga, wanita Bali juga dituntut untuk membantu perekonomian keluarga.

Wanita Bali tidak hanya berperan dalam mengurus rumah tangga dan bekerja melainkan berperan dalam adat yaitu memiliki tanggung jawab sebagai pelaksana dan penyelenggara ritual Hindu yang berlangsung di lingkungan keluarga maupun lingkungan sosial. Wanita Bali setiap harinya sibuk dengan berbagai kegiatan adat seperti membuat sesajen atau banten untuk dipersembahkan kepada para Dewa dan Sang Hyang Widhi (Suryani, 2003). Selain tanggung jawabnya sehari-hari untuk mempersiapkan sesajen atau banten, wanita Bali juga memiliki tugas adat yaitu *ngayah banjar* yang merupakan kerja sosial atau kegiatan sosial. Kompleksnya peran yang dialami oleh wanita Bali membuat tingginya kemungkinan terjadi konflik peran.

Wanita Bali bekerja pada sektor formal dan sektor informal. Wanita Bali yang bekerja di sektor formal sebesar 36,95%. Sektor formal adalah tempat individu yang bekerja tetap atau bekerja sebagai pegawai kantor yang memiliki upah yang tetap. Salah satu Sektor formal adalah Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan salah satu organisasi yang menyediakan keperluan untuk pemeliharaan dan pemulihan kesehatan. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No: 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas Rumah Sakit Umum adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan (Siregar, 2004). Rumah Sakit merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan yang memiliki andil dalam mewujudkan kemajuan pelayanan kesehatan. Salah satu profesi di Rumah Sakit yang banyak digeluti oleh wanita dan memiliki tanggung jawab yang besar dengan jam kerja yang padat adalah perawat.

Perawat merupakan garda utama dalam memberikan pelayanan di Rumah Sakit. Untuk dapat memberikan

pelayanan yang berkualitas dibutuhkan profesionalitas dan kinerja yang maksimal. Hal tersebut dikarenakan perawat menangani pasien secara langsung dan berhubungan dengan perkembangan kesehatan pasien. Sehingga sekecil apapun kesalahan yang dilakukan perawat akan dapat berdampak pada pasien. Kinerja perawat akan maksimal apabila perawat memiliki kesejahteraan dalam hidupnya. Penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Jha (2008) menyebutkan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan hidup akan memunculkan emosi dan sikap positif. Penelitian yang dilakukan oleh Russel (2008) menyebutkan bahwa organisasi dengan pekerja yang memiliki tingkat *well being* yang tinggi cenderung memberikan kepuasan pelanggan yang lebih baik, kesetiaan pelanggan yang lebih tinggi, profitabilitas yang lebih besar, produktivitas yang lebih baik, dan tingkat turnover yang rendah.

Well-Being merupakan salah satu komponen dari kesehatan mental (Danna dan Griffin 1999). Deci dan Ryan (2001) menyebutkan salah satu pendekatan dalam menjelaskan *well-being* adalah pendekatan hedonis. Pendekatan Hedonis merupakan pendekatan yang berfokus pada kebahagiaan. *Well-being* dalam pendekatan ini berfokus pada Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) serta memerhatikan pengalaman menyenangkan versus tidak menyenangkan Menurut Ryan dan Diener (2008) *Subjective Well-Being* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat *well-being* yang dialami individu menurut evaluasi subjektif dari kehidupannya. *Subjective Well-Being* adalah evaluasi subjektif seseorang terkait kehidupan seperti kepuasan hidup, emosi menyenangkan, *fulfilment*, tingkat emosi tidak menyenangkan yang rendah, dan kepuasan terhadap area-area seperti pernikahan dan pekerjaan (Diener, 2003). Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yunita (2018) menyebutkan bahwa perawat yang memiliki tingkat *Subjective Well-Being* yang tinggi akan lebih sering merasakan afek positif atau afek menyenangkan sehingga ketika perawat merasakan afek positif, maka perawat akan melakukan hal-hal yang positif seperti membantu rekan kerjanya, menjaga hubungan dengan rekan kerjanya, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Rumah Sakit X merupakan salah satu Rumah Sakit yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di kabupaten Gianyar. Rumah Sakit X berusaha untuk menjadi terdepan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan teknologi kesehatan berlandaskan *Tri Hita Karana* yang berarti tiga komponen penyebab kebahagiaan dan kesejahteraan. Tiga komponen tersebut meliputi hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan manusia, dan manusia dengan lingkungan. Konsep *Tri Hita Karana* yang di aplikasikan oleh Rumah Sakit X adalah dengan berusaha memberikan pelayanan kesehatan terdepan untuk mensejahterakan pasien. Kebutuhan dalam memberikan pelayanan kesehatan, membuat Rumah Sakit X membutuhkan sumber daya manusia yang mampu untuk memberikan pelayanan berkualitas. Namun berdasarkan hasil data yang diterima dari Rumah Sakit X menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit X masih belum mencapai target yang ditentukan. Rumah Sakit X masih belum mampu dalam memberikan kualitas pelayanan

yang maksimal. Salah satu penyebab tidak tercapainya target kerja terkait kualitas pelayanan di Rumah Sakit X karena perawat memiliki *Subjective Well-Being* yang rendah. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan 5 orang perawat di Rumah Sakit X menunjukkan bahwa perawat lebih banyak merasakan afek negatif yaitu perawat tidak merasakan kepuasan dalam hidup sehingga sering mengeluh, perawat sering merasa kesulitan dalam menjalankan perannya secara bersamaan antara pekerjaan dan rumah tangga, merasa enggan bekerja karena harus meninggalkan anak, mengalami kejenuhan bekerja, kelelahan bekerja saat *shift* malam, merasa terpaksa harus datang ke acara adat, susah membagi waktu antara adat, keluarga, dan pekerjaan, serta kurang menikmati kebersamaan dengan atasan dan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Garnida dan Qodariah (2017) yang menyebutkan bahwa perawat wanita yang memiliki *Subjective Well-Being* yang rendah akan memiliki kualitas hubungan dengan orang lain yang kurang baik sehingga sering merasakan afek negatif dalam kehidupan maupun pekerjaannya.

Menurut Diener dan Seligman (2012) salah satu prediktor dalam menentukan *Subjective Well-Being* adalah dukungan sosial. Individu akan merasa nyaman apabila mendapat dukungan dari orang lain yang berkontribusi pada afek positif yang dirasakan individu. Kasser dan Sheldon (2009) juga menyebutkan individu yang merasa lebih dekat dan mendapat dukungan di tempat kerja akan mengalami *Subjective Well-Being* yang tinggi. Dukungan sosial dari lingkungan kerja dapat diperoleh dari rekan kerja, bawahan dan atasan (*supervisor*) (Joe, 2010).

Atasan adalah salah satu orang yang paling penting di tempat kerja dalam menciptakan suasana yang nyaman saat bekerja. Dukungan yang diberikan atasan dalam mengatasi kesulitan dan masalah yang timbul dari interaksi pekerjaan dan keluarga disebut dengan *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB). Hammer, Kossek, Yragui, Bodner & Hanson (2009) mendefinisikan *Family Supportive Supervisor Behavior* sebagai sebuah konstruk di mana atasan memberikan dukungan yang terdiri dari dukungan emosional dan instrumental tentang tuntutan keluarga.

Dukungan emosional yang dapat diberikan dengan cara memberikan rasa nyaman saat bawahannya menceritakan atau mengkomunikasikan permasalahan keluarga, menunjukkan rasa menghargai, simpati, dan perhatian terhadap keluarga bawahannya. Dukungan instrumental yang dapat diberikan adalah dengan merespon kebutuhan karyawan baik kebutuhan terkait pekerjaan maupun terkait keluarga. Kebutuhan yang direspon merupakan kebutuhan yang memiliki keterkaitan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan. *Family Supportive Supervisor Behavior* merupakan sumber daya tempat kerja yang penting bagi para karyawan yang membutuhkan dukungan secara psikologis maupun praktik (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner dan Hanson, 2009)

Konsisten dengan konstruk *Family Supportive Supervisor Behavior*, dukungan emosional, dan perilaku model peran dapat menjadi sumber daya psikologis yang penting karena dengan dukungan emosional dari atasan,

akan mengurangi tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan menurunkan tingkat stres yang berhubungan dengan urusan keluarga dan pekerjaan. *Family Supportive Supervisor Behavior* berfungsi sebagai sumber daya yang dapat membantu pekerja mengelola kewajiban terkait keluarga, hal tersebut dapat memunculkan perasaan *Subjective Well-Being* (Matthews, dkk 2014).

Karyawan yang merasakan dukungan dari atasan mereka terkait hubungan keluarga akan cenderung mengalami emosi positif yang berdampak pada peningkatan *Subjective Well-Being* (Cole, Bruch, dan Vogel, 2006; Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, (2001). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Matthews, Trout, Mills dan English (2014) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Family Supportive Supervisor Behavior* dan *Subjective Well-Being* yang berarti karyawan yang menerima dukungan dari atasan terkait kehidupan keluarga memiliki tingkat *Subjective Well-Being* yang tinggi begitu juga sebaliknya. Johnson (2014) menyebutkan bahwa *Family Supportive Supervisor Behavior* tidak hanya secara langsung mengarah pada *Subjective Well-Being* tetapi juga ada beberapa mediator seperti *Work Engagement* dan *Work-Family Enrichment* yang mempengaruhi hubungan tersebut. Adapun variabel mediator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Family Enrichment*.

Greenhaus dan Powel (2006) mendefinisikan *Work-Family Enrichment* sebagai pengalaman salah satu peran yang dapat meningkatkan kualitas hidup yaitu kinerja dan perasaan dalam peran lain. *Enrichment* dapat terjadi jika keuntungan atau sumber daya yang diperoleh dari satu peran tidak hanya di transfer atau dipindahkan tetapi juga dapat diterapkan dalam kehidupan (Carlson, dkk 2006). *Work-Family Enrichment* menekankan dampak positif dari peran dimana satu peran dapat menghasilkan sumber daya yang dapat bermanfaat untuk peran lainnya (Greenhaus dan Powel 2006). Selain itu *Work-Family Enrichment* juga dapat dipahami sebagai sebuah interaksi antara pekerjaan dan keluarga, dimana pengalaman dan partisipasi di dalam sebuah peran membantu meningkatkan kinerja di peran lainnya.

Work-Family Enrichment sebagai variabel mediator karena *Work-Family Enrichment* merupakan mekanisme penting dalam menjelaskan *Subjective Well-Being*. Ketika individu dapat memanfaatkan keuntungan sumber daya positif dari salah satu peran untuk meningkatkan peran lainnya maka akan berdampak pada *Subjective Well-Being*. Dukungan antasan dapat berfungsi sebagai sumberdaya yang berasal dari domain kerja yang dapat meningkatkan kualitas hidup di rumah sehingga menghasilkan *Subjective Well-Being* yang lebih baik. Demikian pula sumber daya yang berasal dari domain keluarga dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja sehingga menghasilkan *Subjective Well-Being* yang lebih baik. Sebagai contoh ketika perawat mendapatkan dukungan secara emosional maupun instrumental dari atasan terkait kehidupan keluarganya, perawat akan merasakan afek positif yaitu perasaan nyaman saat bekerja kemudian perasaan nyaman tersebut dibawa ketika pulang dan membuat perawat menjadi anggota

keluarga yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan *Subjective Well-Being*.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan sebelumnya peneliti ingin mencari tahu apakah terdapat pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* terhadap *Subjective Well-Being* dengan *Work-Family Enrichment* Sebagai Mediator pada perawat Rumah Sakit X Gianyar. Penelitian dilakukan di Gianyar karena Gianyar menduduki peringkat ke tiga dalam jumlah perempuan bekerja. Meskipun jumlah pekerja wanita paling tinggi di Denpasar, namun jumlah penduduk pendatang Kabupaten Gianyar tergolong rendah (Badan Pusat Statistik, 2019). Semakin rendah jumlah penduduk pendatang, maka mayoritas jumlah pekerja di Gianyar merupakan penduduk asli Gianyar. Selain itu Gianyar merupakan salah satu kabupaten di Bali dengan adat istiadat yang masih kental dan memiliki kegiatan adat yang cukup padat sehingga penduduk asli Gianyar memiliki peran dan tanggung jawab adat yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *subjective well-being*, variabel bebas dalam penelitian ini adalah *family supportive supervisor behavior*, serta variabel mediator dalam penelitian ini adalah *work-family enrichment*. Definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Subjective Well-Being

Evaluasi *subjective* individu terhadap keseluruhan hidupnya melalui evaluasi kognitif yang bertujuan untuk melihat seberapa puas individu terhadap kehidupannya dan evaluasi afektif untuk melihat emosi-emosi yang dirasakan individu. Semakin tinggi skor *subjective well-being* yang diperoleh individu maka semakin tinggi *Subjective Well-Being* individu

Family Supportive Supervisor Behavior

Bentuk dukungan secara informal yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga. Pada penelitian ini semakin tinggi skor *Family supportive supervisor behavior* yang dimiliki individu maka semakin tinggi *Family Supportive Supervisor Behavior* yang dirasakan begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang dimiliki individu maka semakin rendah *Family Supportive Supervisor Behavior* yang dirasakan oleh individu.

Work-Family Enrichment

Work-Family Enrichment sebagai pengalaman positif yang diperoleh dari salah satu peran yang dapat meningkatkan kualitas hidup yaitu kinerja dan perasaan dalam peran lain. Pada penelitian ini semakin tinggi skor *Work-Family Enrichment* yang diperoleh individu maka semakin tinggi *Work-Family Enrichment* yang dirasakan oleh individu begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang di peroleh individu maka semakin rendah pula *Work-Family Enrichment* yang dirasakan oleh individu.

Responden

Populasi penelitian ini adalah perawat wanita di rumah sakit X yang berjumlah 267 orang. Karakteristik subjek yang diambil dalam penelitian ini yaitu; 1) berjenis kelamin perempuan; 2) sudah menikah; 3) bersuku adat Bali. Pada penelitian ini

menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik *sampling* yang dilakukan secara *non-random* dimana tidak semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Penghitungan jumlah sampel mengacu pada tabel krejcie & morgan yang menjelaskan dengan total populasi sebanyak 267 orang, dan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 155

Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2019. Penelitian dilakukan di Rumah sakit X Gianyar.

Alat Ukur

Alat ukur penelitian ini menggunakan skala penelitian. Data yang dikumpulkan oleh peneliti, yaitu data *Family Supportive Supervisor Behavior*, *Work-Family Enrichment*, dan *Subjective Well-Being* pada perawat rumah sakit X. Sehingga digunakan alat ukur yaitu skala *Family Supportive Supervisor Behavior*, *Work-Family Enrichment*, dan *Subjective Well-Being*. Skala *Family Supportive Supervisor Behavior* adalah skala yang dikembangkan oleh Hammer, Kossek, Zimmerman dan Daniels (2007) yang terdiri dari 14 aitem pernyataan.

Skala *Work-Family Enrichment* adalah skala yang dikembangkan oleh Carlson, Wayne, Kacmar, dan Grzywacz (2006) yang terdiri dari 18 aitem pernyataan. Skala *Subjective Well-Being* adalah skala yang dikembangkan oleh Diener dalam Eid dan Larsen (2008) yang terdiri dari 29 aitem pernyataan. Ketiga skala tersebut diberikan kepada perawat yang bekerja di rumah sakit X dengan berbentuk kuesioner.

Pada penelitian ini pengukuran validitas diuji berdasarkan validitas isi (*content validity*) dengan dilakukan oleh *professional Judgement* sedangkan pengukuran reliabilitas menggunakan *single-trial administration* yaitu data skor dalam pendekatan konsistensi internal diperoleh dari satu kali penanganan satu tes pada sekelompok individu sebagai subjek.

Hasil uji validitas skala *subjective well-being* menunjukkan nilai *outer loading* bergerak dari 0,890 – 1,000 (tabel 2 terlampir). Hasil uji reliabilitas skala *subjective well-being* menunjukkan skor *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebesar 0,993 (tabel 1 terlampir).

Hasil uji validitas skala *work-family enrichment* menunjukkan nilai *outer loading* bergerak dari 0,888 – 0,936 (tabel 2 terlampir). Hasil uji reliabilitas Hasil uji reliabilitas skala *work family enrichment* menunjukkan skor *composite reliability* sebesar 0,983 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,982 (tabel 1 terlampir).

Hasil uji validitas skala *family supportive supervisor behavior* menunjukkan nilai *outer loading* bergerak dari 0,888 – 0,936 (tabel 2 terlampir). Hasil uji reliabilitas Hasil uji reliabilitas skala *family supportive supervisor behavior* menunjukkan skor *composite reliability* sebesar 0,985 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,984 (tabel 1 terlampir). Nilai *outer loading* seluruh indikator pada masing-masing variabel yaitu diatas 0,70 sehingga ketiga skala penelitian dinyatakan valid.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan dua model evaluasi yaitu *evaluasi outer model* yang bertujuan melakukan pengukuran *measurement model* atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Serta *evaluasi inner model* dilakukan untuk mengukur "goodness of fit" dari model penelitian yang sekaligus bertujuan menguji hipotesis. *Inner model* akan dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q Square Test* untuk memprediksi relevansi prediktif dan uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Hair dkk, 2017).

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini yang berperan sebagai variabel bebas adalah *family supportive supervisor behavior*, lalu yang menjadi variabel terganggu adalah *subjective well-being* serta yang menjadi variabel mediator adalah *work-family enrichment*. Terdapat empat hipotesis dalam penelitian ini yaitu; hipotesis 1 terdapat pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* terhadap *Work-Family Enrichment*, hipotesis 2 terdapat pengaruh *Work-Family Enrichment* terhadap *Subjective Well-Being*, hipotesis 3 terdapat pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* terhadap *Subjective Well-Being*, hipotesis 4 terdapat pengaruh tidak langsung *Family Supportive Supervisor Behavior* melalui *Work-Family Enrichment* terhadap *Subjective Well-Being* lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini, maka dilakukanlah uji estimasi pengaruh langsung variabel dependen terhadap variabel independen dengan taraf signifikansi 5% (nilai t-statistik > 1,96) (Chin, 1998) (tabel 3 dan 4 terlampir).

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil estimasi pengaruh langsung antara *family supportive supervisor behavior* terhadap *work-family enrichment* diketahui sebesar 0,869 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,050$) dan nilai t-statistik 36,721 > 1,96, sehingga berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1 diterima atau dengan kata lain *family supportive supervisor behavior* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *work-family enrichment*. Selanjutnya pada tabel 1 hasil estimasi terhadap pengaruh langsung antara *Work-Family Enrichment* dan *Subjective Well-Being* diketahui besarnya 0,584 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,050$) dan nilai t-statistik 8,076 > 1,96, sehingga berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2 diterima atau dengan kata lain *Work-Family Enrichment* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Subjective Well-Being*. Hasil estimasi berikutnya pada tabel 1 terkait pengaruh langsung antara *family supportive supervisor behavior* dan *subjective well-being* diketahui besarnya 0,368 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,050$) dan nilai t-statistik 4,753 > 1,96, sehingga berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3 diterima atau dengan kata lain *Family Supportive Supervisor Behavior*

memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Subjective Well-Being*.

Berdasarkan tabel 2, maka hasil estimasi pengaruh tidak langsung antara *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* melalui *work-family enrichment* sebagai mediator diketahui besarnya 0,508 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t- statistik 8,472 > 1,96, sehingga berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 diterima, atau dengan kata lain *family supportive supervisor behavior* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *subjective well-being* melalui *work-family enrichment*. Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien jalur *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* sebesar 0,368., sedangkan pada tabel 2 nilai koefisien jalur *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* melalui *work-family enrichment* sebesar 0,508. Hal ini berarti pengaruh tidak langsung *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* melalui *work-family enrichment* lebih besar dibandingkan pengaruh langsung.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Pengaruh Family Supportive Supervisor Behavior terhadap Work-Family Enrichment

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terkait pengaruh *family supportive supervisor behavior terhadap work-family enrichment* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *family supportive supervisor behavior* terhadap *work-family enrichment* yang dimiliki perawat di rumah sakit X. Hasil tersebut diartikan bahwa semakin tinggi *family supportive supervisor behavior* maka akan semakin tinggi *work-family enrichment* perawat di rumah sakit X. sebaliknya semakin rendah *family supportive supervisor behavior* maka akan semakin rendah *work-family enrichment* perawat di rumah sakit X. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya, Seperti penelitian yang dilakukan oleh Neglia (2015) menunjukkan bahwa adanya dukungan dari *supervisor* terkait kehidupan keluarga karyawan akan membantu karyawan merasakan keseimbangan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga. *Family supportive supervisor behavior* memiliki hubungan langsung dengan *work-family enrichment* dan mungkin dapat menjadi penyebab dari tingginya kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan Lv (2016) bahwa *family supportive supervisor behavior* memiliki hubungan yang positif dengan *work-family enrichment* dimana *emotional support* yang diberikan atasan dapat meningkatkan *work-family enrichment* karyawan. *Emotional support* yang diberikan membuat perawat merasakan perasaan positif seperti rasa nyaman dan berharga. Ketika perawat mendapatkan *emosional support* yang tinggi dari atasan, perawat akan dapat bekerja lebih optimal dan memiliki fokus yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Perasaan positif tersebut dapat mengajarkan perawat dalam menyadari pentingnya memenuhi kebutuhan emosi keluarga. Emosi positif yang dirasakan perawat ditempat kerja juga dapat

membuat perawat menghadapi keluarga dan tugas rumah dengan emosi positif.

Instrumental support yang di peroleh dari atasan juga dapat membantu perawat mengatasi *time based conflict* yang terkait dengan konflik kerja keluarga. *Instrumental support* dapat membantu perawat khususnya perawat perempuan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pemenuhan kebutuhan waktu untuk keluarga. Hal tersebut dikarenakan *instrumental support* mampu mengurangi ketegangan waktu tersebut. Adanya peluang untuk pengaturan waktu kerja secara mandiri pada perempuan bekerja dapat meningkatkan kemandirian dan kemampuan pengaturan waktu dalam keluarga begitu juga sebaliknya. *Role modeling behavior* yang dilakukan oleh atasan dapat berdampak positif pada *work-family enrichment* (Lv, 2016). Hal tersebut dikarenakan *role modeling behavior* yang dilakukan oleh atasan dapat bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan perawat dalam menyelesaikan masalah secara efektif.

Selain itu atasan yang menunjukkan *creative work-family management* akan memberikan rasa aman kepada perawat. Hal tersebut dikarenakan perawat merasa diperhatikan dan menjadi bagian dari perusahaan yang dapat membantu perawat mengatasi masalah terkait tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga. Selain itu juga membantu pekerja perempuan memenuhi kebutuhan keluarga mereka dan membebaskan mereka dari kekhawatiran mengenai keluarga. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Qing dan Zhou (2017), yang menjelaskan bahwa *family supportive supervisor behavior* dan *work-family enrichment* memiliki hubungan yang positif dimana apabila karyawan merasakan *family supportive supervisor behavior* yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan *work-family enrichment*.

Pengaruh Work-Family Enrichment terhadap Subjective Well-Being

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terkait pengaruh *work-family enrichment* terhadap *subjective well-being* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-family enrichment* dan *subjective well-being* yang dimiliki perawat di rumah sakit X. Hasil tersebut diartikan bahwa semakin tinggi *work-family enrichment* maka akan semakin tinggi *subjective well-being* perawat di rumah sakit X. sebaliknya semakin rendah *work-family enrichment* maka akan semakin rendah *subjective well-being* perawat di rumah sakit X.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Williams, dkk (2006) yang menjelaskan bahwa *work-family enrichment* dapat meningkatkan kualitas tidur yang lebih baik, meningkatkan kesehatan umum, meningkatkan suasana hati yang positif, serta mengurangi tekanan psikologis yang dapat berdampak pada meningkatnya *subjective well-being*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carlson, dkk (2006) yang menyebutkan bahwa *work-family enrichment* memiliki hubungan positif dengan *subjective well-being*. Efek positif yang timbul dari peran individu sebagai pekerja maupun keluarga dapat menurunkan depresi dan kelelahan kerja yang berdampak pada meningkatnya *subjective well-being*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori *conservation of resources* (COR) (Halbesleben, Neveu, Underdahl, Westman 2015) yang mengemukakan bahwa individu cenderung menginvestasikan sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi *stressor* dan mencegah mereka dari situasi-situasi mengancam. Individu tidak hanya berjuang untuk melindungi sumber daya yang dimilikinya, tetapi juga untuk mendapatkan sumber daya yang lebih banyak, hal ini terjadi ketika individu mampu mengatasi stres yang dialaminya sehingga akan menghasilkan *output* yang positif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Annor (2015) dimana *work-family enrichment* bermanfaat dalam meningkatkan *subjective well-being*. *Work-family enrichment* memiliki hubungan yang positif terhadap kesejahteraan individu. Ketika individu memperoleh keuntungan dari salah satu peran yang dapat membantu meningkatkan kinerja individu di peran lainnya, hal tersebut akan mengurangi *work family conflict* yang dapat menghasilkan peningkatan *subjective well-being*.

Hubungan *work-family enrichment* dan *subjective well-being* juga dapat dijelaskan dengan teori akumulasi peran (Sieber, 1974). Ketika individu memilih untuk berpartisipasi pada beberapa peran, individu akan menerima lebih banyak manfaat positif seperti penghargaan, keistimewaan peran yang lebih besar, ketegangan yang rendah dalam suatu peran mengurangi pengaruh pada peran lainnya, peningkatan status yang lebih besar, serta pengayaan kepribadian (fleksibel dan lebih toleransi terhadap ketidakcocokan). Manfaat positif yang dirasakan individu mengarah pada kepuasan peran yang lebih besar sehingga berdampak pada meningkatnya *subjective well-being*.

Pengaruh Family Supportive Supervisor Behavior terhadap Subjective Well-Being

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terkait pengaruh *family supportive supervisor behavior*. Hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan hubungan yang positif antara variabel *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being*. Hubungan positif antara kedua variabel tersebut menunjukkan semakin tinggi *family supportive supervisor behavior* yang dirasakan oleh perawat di rumah sakit X, maka semakin tinggi *family supportive supervisor behavior* yang dirasakan oleh perawat rumah sakit X maka, akan semakin tinggi *subjective well-being* yang dimiliki perawat rumah sakit X.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya, Terry (1993) menjelaskan bahwa *Supervisor* yang mendukung karyawan akan membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan yang akan memiliki efek positif pada *subjective well-being*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Stinglhamber & Vandenberghe (2003) yang menyebutkan bahwa ketika kondisi pekerjaan yang secara intrinsik menguntungkan dan memuaskan individu maka akan meningkatkan *subjective well-being*. *Supervisor* yang mendukung karyawannya akan memiliki hubungan positif yang tinggi dengan *subjective well-being* (Holman, 2002).

Hasil dari penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Bakker dan Demerouti (2008) yang menyebutkan *family supportive supervisor behavior* berhubungan positif dengan *subjective well-being*. Ketika fungsi dari *family supportive supervisor behavior* sebagai sumber daya dapat membantu pekerja mengelola kewajiban terkait keluarga maka akan muncul perasaan positif dan emosi positif yang berkaitan dengan *subjective well-being*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Johnson (2014) yang menyebutkan bahwa *family supportive supervisor behavior* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan *subjective well-being*. Karyawan yang menerima dukungan dari atasan terkait kehidupan keluarganya akan meningkatkan *subjective well-being* karyawan begitu juga sebaliknya ketika atasan tidak memberikan dukungan kepada karyawan terkait kehidupan keluarganya maka karyawan akan memiliki *subjective well-being* yang rendah.

Pengaruh Family Supportive Supervisor Behavior terhadap Subjective Well-Being dengan Work Family Enrichment sebagai Mediator

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terkait pengaruh antara *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* melalui *work-family enrichment* sebagai variabel mediator, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* melalui *work-family enrichment*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tang (2010) menghubungkan *work family support* dan *well-being* dengan *work-family enrichment* sebagai mediator. Penelitian Tang (2010) menunjukkan bahwa *work-family enrichment* mampu berperan sebagai mediator terhadap *well-being*. Pengaruh sumber daya organisasi seperti dukungan *supervisor* melalui *work-family enrichment* yang dirasakan akan menyebar ke berbagai bidang kehidupan seperti pekerjaan akan meningkatkan perasaan kesejahteraan. Pada penelitian Tang (2010) variabel X yang digunakan adalah *work family support* sedangkan dalam penelitian ini variabel X yang digunakan adalah *family supportive supervisor behavior*.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan Carvalho dan Chambel (2013) dimana karakteristik pekerjaan (tuntutan pekerjaan, otonomi kerja dan dukungan atasan), terkait dengan *work-family enrichment*. Hasil lain dalam penelitian yang dilakukan oleh Carvalho dan Chambel (2013) juga menyebutkan adanya hubungan antara karakteristik pekerjaan (tuntutan pekerjaan, otonomi kerja dan dukungan atasan), terkait dengan *well-being* melalui *work-family enrichment*. Hal ini berarti *work-family enrichment* merupakan mekanisme penting untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerjaan (tuntutan pekerjaan, otonomi kerja dan dukungan atasan) dengan *well-being* karyawan. Annor (2015) juga menyebutkan adanya peran mediasi dari *work-family enrichment* terhadap hubungan antara dukungan *supervisor* dengan *subjective well-being*. Ketika individu merasakan dukungan dari *supervisor* individu akan merasakan afek positif

yang dapat memunculkan *work-family enrichment* yang tinggi sehingga memunculkan *subjective well-being* yang tinggi.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, *family supportive supervisor behavior* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *subjective well-being* perawat, namun juga secara tidak langsung melalui *work-family enrichment*. Sehingga dapat dikatakan bahwa *work-family enrichment* memediasi secara parsial pengaruh *family subjective supervisor behavior* terhadap *subjective well-being*. hal tersebut juga merujuk pada hasil uji hipotesis pada penelitian ini, dimana *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* awalnya memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,368 dan ketika dimasukan variabel mediator *work-family enrichment*, nilai koefisien jalur antara pengaruh *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* meningkat menjadi 0,508 Adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *family supportive supervisor behavior* terhadap *subjective well-being* melalui *work-family enrichment* menunjukkan bahwa perawat Bali yang merasakan dukungan dari *supervisor* akan merasakan afek positif yang dapat memunculkan *work-family enrichment* sehingga memunculkan *subjective well-being* yang tinggi.

SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti hal yang serupa, diharapkan dapat melibatkan variabel individu yang dapat meningkatkan *subjective well-being* seperti demografi, latar belakang, penghasilan, dan lain-lain. Selain itu pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan masih menggunakan *self report* yang dapat memunculkan bias pada penelitian. Sehingga penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengumpulkan data yang lebih dalam agar mengurangi bias. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti hal serupa, diharapkan dapat memperluas populasi penelitian, sehingga hasilnya dapat menggambarkan hubungan antara ketiga variabel dengan baik serta hasilnya dapat lebih digeneralisasikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti memberikan saran bagi rumah sakit X agar dapat terus memberikan dukungan baik secara emosional (misalnya menghargai dan empati terhadap permasalahan perawat) maupun dukungan instrumental (misalnya mengatur jadwal yang fleksibel) agar dapat meningkatkan *subjective well-being* pada perawat. Selain itu rumah sakit juga perlu memperhatikan kondisi kerja, pengakuan terhadap karyawan atas kinerjanya, penghargaan, kebutuhan perawat, dan memastikan adanya dukungan dari atasan karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi rumah sakit dan *subjective well-being* perawat

DAFTAR PUSTAKA

- Annor, F. (2015). Work family enrichment among Ghanaian employees: the mediating role between social support and subjective well-being. *Journal applied research quality life*
- Badan Pusat Statistik. (2019). Keadaan ketenaga kerjaan di Provinsi Bali. Bali:Badan Pusat Statistik Provinsi Bali

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13, 209–223
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.
- Carvalho, V. S & Chambel, M.J. (2013). Work-to-Family Enrichment and Employees' Well-Being: High Performance Work System and Job Characteristics. *Social Indicators Research*
- Chin, W. (1998). The partial least square approach for structural equation modeling. in G. A. Marcoulides (Ed). *Methodology For Business And Management. Modern Methods for Business Research*, 295-33
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotions as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463–484
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357-384.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166
- Diener, E., & Ryan, R. M. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406
- Diener, E., & Scollon, C. (2003). Subjective well-being is desirable, but not the sum of things. *Paper delivered at the University of Minnesota Interdisciplinary Workshop on Well-Being*, 23-25
- Diener, E. & Seligman, E.P. (2012). Very happy people. *Psychological science*, 13 (1), 81-84
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–5
- Garnida, A.F., & Qodriah (2017). Studi deskriptif mengenai *subjective well-being* pada perawat wanita di rawat inap RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung, *Prosiding Psikologi Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 3(2), 360-367.
- Grant-Vallone, E.J., & Donaldson, S.I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time, Vol.15 (3), 214-226.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2 ed.)*. United States of America: SAGE Publication Inc
- Halbesleben, J.R.B., Neveu, J.P., Underdhal, S.C.P., Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*. 1-31
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying the construct of family supportive supervisory behaviors (FSSB): A Multilevel Perspective. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 6, 165-204
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073–1082.
- Holman, D. (2002), "Employee wellbeing-being in call centres", *Human Resource Management Journal*, 12(4), 35-50
- Joe, S. W. (2010), "Assessing job self-efficacy and organizational commitment considering a mediating role of information asymmetry", *The Social Science Journal*, 47, 541-559
- Johnson, D.A.B. (2014). The effect of family supportive supervisor behaviors (FSSB) on work and health related outcomes. *Thesis Industrial and Organizational Psychology Kasser, T., & Sheldon, K.M. (2009). Time affluence as a path toward personal happiness and ethical business practices: Empirical evidence from four studies, Journal of Business Ethics*, 84, 243-255
- Kasser, T., & Sheldon, K.M. (2009). Time affluence as a path toward personal happiness and ethical business practices: Empirical evidence from four studies, *Journal of Business Ethics*, 84, 243-255
- Lv, J. (2016). The effect of family supportive supervisor behavior on work-family enrichment of female university teachers. *The International Journal Science*. Vol. 3, No. 10
- Matthews, A.R., Trout, R., & Mills, M. (2014). Family supportive supervisor behavior, work engagement, and subjective well-being : Contextually dependent mediated process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19 (2), 168–181
- Neglia, J. (2015). *The role of demographics: who engages in and who benefits from family supportive supervisor behavior*. Kennesaw: Kennesaw State University.
- Qing, G & Zhou, E. (2017). Bidirectional work-family enrichment mediates the relationship between family-supportive supervisor behaviors and work engagement. *Journal of social behavior and personality*. Vol. 45, No. 2, 229-308
- Russel, Joyce E.A. (2008). Promoting Subjective Wellbeing. *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 117-131
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578
- Singh, K., & Jha, D. S. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 34, 40-45
- Siregar, Charles. J. P. (2004). *Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*. Cetakan I, Penerbit EGC, Jakarta.
- Stinglhamber, F. & Vandenberghe, C. (2003), "Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study", *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270.
- Suryani, L.K. (2003). *Perempuan Bali kini*. Denpasar: Bali Post
- Tang, S. (2010). Work support, work-family enrichment, work demand and work well-being among Chinese employees : a study of mediating and moderating processes. *Theses & Dissertations*
- Terry, D. J., Nielsen, M. & Perchard, L. (1993), "Effects of work stress on Psychological well-being and Job satisfaction: The stress-buffering role of social support", *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-175.
- Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 27–37.
- Yunita, C. (2018). Hubungan Subjective Well-Being dengan organizational citizenship behavior pada perawat Rumah Sakit di Surakarta. *Jurnal Psikologi*

LAMPIRAN

Tabel 1

Nilai Composite Reliability

Variabel	Aspek	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket
Family Supportive Supervisor Behavior (X)	Family Supportive Supervisor Behavior (X)	0.982	0.983	Reliabel
	<i>Emotional Support</i>	0.912	0.945	Reliabel
	<i>Instrumental Support</i>	0.933	0.952	Reliabel
	<i>Role Modeling Behavior</i>	0.924	0.952	Reliabel
	<i>Creative Work-Family Management</i>	0.941	0.957	Reliabel
Subjective Well-Being (Y)	Subjective Well-Being (Y)	0.993	0.993	Reliabel
	Puas terhadap Hidup	0.948	0.963	Reliabel
	Bersikap Empati	0.899	0.952	Reliabel
	Berfikir positif	0.961	0.970	Reliabel
	Bersikap Ramah	1.000	1.000	Reliabel
	Rasa Sejahtera	0.951	0.962	Reliabel
	Ceria	0.954	0.964	Reliabel
	Harga Diri yang Positif	0.968	0.974	Reliabel
Work Family Enrichment (Z)	Work Family Enrichment (Z)	0.984	0.985	Reliabel
	<i>Afek (WFE)</i>	0.900	0.938	Reliabel
	<i>Pengembangan (WFE)</i>	0.924	0.952	Reliabel
	<i>Modal</i>	0.918	0.948	Reliabel
	<i>Afek (FWE)</i>	0.918	0.948	Reliabel
	<i>Pengembangan (FWE)</i>	0.908	0.942	Reliabel
	<i>Efficiency</i>	0.910	0.943	Reliabel

Tabel 2

Output Cross Loading

Aitem	Family Supportive Supervisor Behavior	Subjective Well Being	Work Family Enrichment
X1.1	0.868	0.745	0.741
X1.2	0.919	0.828	0.820
X1.3	0.914	0.805	0.812
X2.1	0.908	0.791	0.790
X2.2	0.879	0.775	0.789
X2.3	0.897	0.785	0.769
X2.4	0.901	0.773	0.761
X3.1	0.905	0.794	0.788
X3.2	0.907	0.814	0.797
X3.3	0.894	0.763	0.765
X4.1	0.902	0.803	0.785
X4.2	0.891	0.781	0.780
X4.3	0.896	0.802	0.773
X4.4	0.908	0.764	0.774
Y1.2	0.801	0.928	0.830

Aitem	<i>Family Supportive Supervisor Behavior</i>	<i>Subjective Well Being</i>	<i>Work Family Enrichment</i>
Y1.3	0.820	0.931	0.828
Y1.4	0.831	0.917	0.818
Y2.1	0.844	0.924	0.860
Y2.2	0.772	0.897	0.805
Y3.1	0.810	0.922	0.824
Y3.2	0.780	0.910	0.813
Y3.3	0.789	0.922	0.829
Y3.4	0.795	0.909	0.823
Y3.5	0.818	0.930	0.853
Y4	0.837	0.921	0.840
Y5.1	0.789	0.910	0.809
Y5.2	0.770	0.890	0.805
Y5.3	0.794	0.907	0.823
Y5.4	0.794	0.921	0.842
Y5.5	0.783	0.886	0.794
Y6.1	0.797	0.916	0.824
Y6.2	0.781	0.904	0.819
Y6.3	0.807	0.916	0.837
Y6.4	0.785	0.907	0.832
Y6.5	0.787	0.890	0.792
Y7.1	0.792	0.911	0.825
Y7.2	0.772	0.873	0.766
Y7.3	0.789	0.917	0.849
Y7.4	0.826	0.933	0.843
Y7.5	0.778	0.894	0.810
Y7.6	0.778	0.898	0.812
Y7.7	0.801	0.927	0.842
Z1.1	0.753	0.781	0.860
Z1.2	0.761	0.788	0.882
Z1.3	0.832	0.831	0.896
Z2.1	0.772	0.778	0.877
Z2.2	0.773	0.797	0.901
Z2.3	0.753	0.810	0.895
Z3.1	0.779	0.805	0.894
Z3.2	0.793	0.797	0.884
Z3.3	0.806	0.826	0.896
Z4.1	0.758	0.824	0.904
Z4.2	0.778	0.803	0.889
Z4.3	0.773	0.807	0.874
Z5.1	0.739	0.800	0.900
Z5.2	0.762	0.799	0.898
Z5.3	0.760	0.790	0.881
Z6.1	0.780	0.811	0.884
Z6.2	0.778	0.785	0.879
Z6.3	0.742	0.813	0.887

Tabel 3
Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	Koefisien Path	<i>Standard Deviation</i>	t- Statistik	P. Value	Ket
FSSB -> WFE	0,869	0,024	36,721	0,000	Signifikan
WFE -> SWB	0,584	0,072	8,076	0,000	Signifikan

PENGARUH *FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIOR TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN *WORK FAMILY ENRICHMENT* SEBAGAI MEDIATOR

FSSB -> SWB	0,368	0,077	4,753	0,000	Signifikan
-------------	-------	-------	-------	-------	------------

Tabel 6
Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Langsung	Koefisien Path	Standard Deviation	t- Statistik	P. Value	Ket
FSSB -> WFE -> SWB	0,508	0,060	8,472	0,000	Signifikan

Keterangan

FSSB: *Family Supportive Supervisor Behavior*

SWB: *Subjective Well-Being*

WFE: *Work Family Enrichment*