

ANTESEDEN KEPUASAN KERJA PEGAWAI WANITA YAYASAN DHYANA PURA

Kadek Fransiska Kharisma Oktarina¹, Yeyen Komalasari², Gusti Ngurah Joko Adinegara³, Christimulia Purnama Trimurti⁴
Universitas Dhyana Pura

22311601014@undhirabali.ac.id¹, yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id²,
jokoadinegara@undhirabali.ac.id³, christimuliapurnama@undhirabali.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian bertujuan guna mengetahui pengaruh *support system* dan *work life balance* terhadap pengembangan karier dan kepuasan kerja pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan yakni seluruh pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura sebanyak 37 orang. observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data. Teknik analisis digunakan dalam menjawab hipotesis ialah analisis deskriptif kuantitatif dan PLS (*Partial Least Square*) dengan model persamaan SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil dari penelitian ini dimana 1) *support system* berpengaruh positif terhadap pengembangan karier 2) *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier wanita 3) *support system* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 4) *work life balance* tidak terlalu berpengaruh dengan kepuasan kerja 5) pengembangan karier berpengaruh positif dengan kepuasan kerja 6) *support system* berpengaruh positif dengan kepuasan kerja terhadap pengembangan karier wanita 7) *worklife balance* tidak berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja melalui pengembangan karier wanita

Kata Kunci: **Kepuasan; Wanita; Karier; System; Work-Life Balance**

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of support systems and work life balance on career development and job satisfaction of female employees at the Dhyana Pura Foundation. The method used in this research is a quantitative approach with the sample used being all 37 female employees at the Dhyana Pura Foundation. observation, interviews, literature studies, and questionnaires are data collection techniques. The analytical technique used to answer the hypothesis is quantitative descriptive analysis and PLS (Partial Least Square) with the SEM (Structural Equation Modeling) equation model. The results of this research are 1) the support system has a positive effect on career development 2) work life balance does not have a significant effect on women's career development 3) the support system has a positive effect on job satisfaction 4) work life balance does not have a significant effect on job satisfaction 5) career development positive influence on job satisfaction 6) support system has a positive influence on job satisfaction on women's career development 7) work-life balance has no significant influence on job satisfaction through women's career development

Keywords: Satisfaction; Female; Career; System, Work-Life Balance

PENDAHULUAN

Tingkat partisipasi wanita dalam angkatan kerja di Indonesia telah meningkat secara signifikan dalam tahun terakhir. Menurut data Badan Pusat Statistik (2022), tingkat partisipasi tenaga kerja formal pada wanita 34,65% pada tahun 2020, 36,20% tahun 2021 dan di tahun 2022 menjadi 35,57%. Pemerintah Indonesia telah melakukan upaya untuk memajukan kesetaraan gender ditempat kerja yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13. Th 2003 tentang larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam hubungan kerja. Hal ini mencakup ketentuan tentang kesempatan kerja yang setara, pembayaran yang setara, dan perlindungan dari pelecehan seksual di tempat kerja (Pratiwi 2020).

Walaupun dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan yang berlaku, pekerja wanita menghadapi sejumlah kendala atau masalah yang ditinjau dari perspektif sosial. Adanya *stereotip gender* yang menganggap bahwa wanita tidak mampu atau kurang kompeten dalam pekerjaan tertentu mempengaruhi persepsi dan penilaian terhadap kemampuan para pekerja wanita (Utami and Wijaya 2018). Diskriminasi yang dihadapi pekerja wanita dapat terjadi dalam bentuk pemilihan kandidat berdasarkan jenis kelamin, pembatasan akses ke peluang karier, penggajian yang tidak setara, penolakan promosi, atau perlakuan yang tidak adil. Hal ini melanggar prinsip kesetaraan dan dapat menghambat perkembangan profesional dari para pekerja wanita (Adekanmbi et al. 2021). Tekanan dan tanggungjawab dalam mengurus rumah tangga serta kurangnya dukungan oleh orang – orang terdekat yang menjadi salahsatu faktor sosial yang dihadapi oleh pekerja wanita yang sudah menikah dan berkeluarga (Pratiwi 2020). kebanyakan pekerja wanita khususnya yang berkeluarga juga mengalami kesulitan dalam memanajemen waktu yakni antara pekerjaan serta kehidupan rumah tangga. Jam dan tuntutan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan waktu yang terbatas untuk bersantai, beristirahat, dan menghabiskan waktu dengan keluarga (Cahyadi and Prastyani 2020).

Support system adalah faktor dukungan sosial yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pengembangan karier. Dukungan dan pemahaman dari orang-orang sekitar dapat berdampak pada sikap, perilaku, maupun kondisi fisik atau mental pegawai di lingkungan kerja. *Support system* memberikan dukungan yang penting bagi individu dalam menghadapi tekanan atau situasi yang menantang (Manggaharti and Noviati 2019). Terdapat indikasi bahwa terlalu banyaknya peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan konflik dalam pekerjaan karena bekerja merupakan suatu sikap dan individu pegawai menampilkan ciri-ciri seperti keinginan bekerja, kesadaran, motivasi dan tekad yang sangat kuat serta menegakkan peraturan yang berlaku pada organisasi atau instansi tempat bekerja (Razaq et al. 2024). Hadirnya pasangan, keluarga, maupun teman sebagai *support system* yang dapat mendengarkan, memberikan dukungan moral, dan memahami perasaan dan emosi dapat membantu seseorang merasa didukung pada kondisi sulit, termasuk saat menghadapi masalah pada pekerjaan (Yasmin and Husna 2020). Adanya *support system* yang kuat akan membuat pekerja atau karyawan merasa didukung, dihargai, dan diberdayakan untuk mencapai potensi penuhnya di tempat kerja. Hal ini tidak hanya bermanfaat oleh pekerja itu sendiri, tetapi berdampak bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan (Wetcho and

Na-Songkhla 2019). Faktor penting yang berperan dalam menentukan kepuasan kerja dan pengembangan karier melalui pendekatan yang lebih kognitif adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga atau dikenal dengan sebutan *work life balance* (Iza Gigauri 2020).

Yayasan Dhyana Pura, sebagai instansi yang berkomitmen pada kesetaraan gender, memiliki tanggung jawab untuk memberikan dukungan dan kesempatan yang sama bagi pegawai wanitanya. Hal ini mencakup upaya untuk memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan hidup para pegawai melalui *support system* yang baik, *work life balance* yang sehat, pengembangan karier yang berkelanjutan, dan kepuasan kerja yang tinggi. Perhatian pada aspek-aspek ini akan membantu pihak manajemen Yayasan Dhyana Pura untuk memperoleh gambaran dan mengevaluasi kondisi fisik dan mental, keharmonisan, dan kualitas hidup dari pegawai Wanita. Temuan dari hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi manajemen Yayasan Dhyana Pura untuk meningkatkan kondisi fisik dan mental, keharmonisan, dan kualitas hidup pegawai wanita.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian dengan jumlah sampel 37 orang dimana seluruh pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura. Wawancara, kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Penelitian disusun dengan rancangan asosiatif untuk menguji atau mengukur hubungan antar variabel yang dikaji yaitu *support system* (X1) dan *work life balance* (X2), pengembangan karier wanita (Y1), serta kepuasan kerja (Y2). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian yakni deskriptif kuantitatif berdasarkan analisis *multivariate* menggunakan *Structural Equation Modeling*- SEM dengan pendekatan *component-based* atau *variance-based* yang disebut dengan PLS. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Dhyana Pura Bali.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

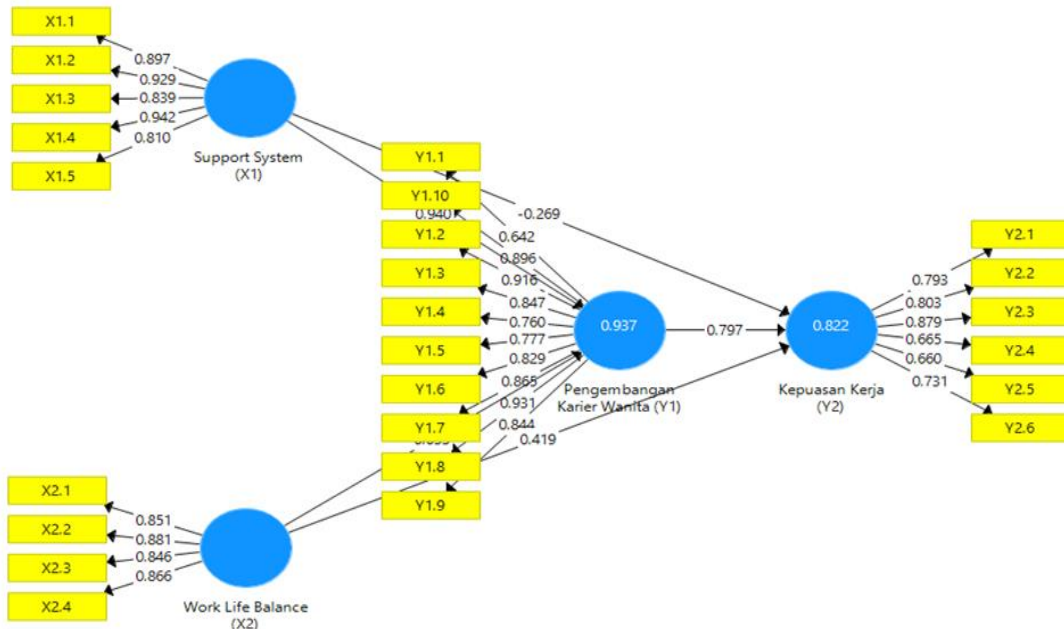
Evaluasi outer model dalam analisis SEM-PLS ini adalah evaluasi perhitungan yang dipakai untuk menguji validitas dan realibilitas. Kriteria validitas indikator diukur dengan *Convergent Validity*, sedangkan reabilitas diukur menggunakan *composite reliability* dan *average variance extracted*. Berikut tabel 1 kontruk validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Kontruk validitas dan reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Avarage variance extracted	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,851	0,890	0,577	Reliabel/Valid
Pengembangan Karier Wanita	0,950	0,958	0,697	Reliabel/Valid
<i>Support System</i>	0,930	0,947	0,783	Reliabel/Valid
<i>Work- life balance</i>	0,884	0,920	0,741	Reliabel/Valid

Sumber: Hasil luaran SEM-PLS (diolah)

Untuk menguji validitas yang lain dengan memeriksa validitas konvergen dari nilai *outer loading* pada *path coefficients* pada setiap indikator, seperti yang paparkan pada gambar 1.



Gambar 1. Outer Loading pada Path Coefficients

Analisis Inner Model

Menghitung model inner digunakan dengan mengetahui nilai *R-square* yang menjadi uji *goodness-of-fit* model. *R square* model PLS bisa dinilai dengan mengetahui prediksi korelasi *R square* dari model variabel. *R-square* menguji seberapa baik suatu model menghasilkan observasi dan estimasi parameternya.

R-square

Variabel eksogen mempunyai pengaruh yang semakin kuat terhadap variabel endogen. Nilai *R square* digunakan untuk memahami seberapa besar persentase variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Kisaran nilai *R square* yakni nol (0) hingga satu (1). Apabila nilai *R square* mendekati 0 maka pengaruh variabel eksogen atas variabel endogen semakin lemah /rendah tetapi apabila jika mendekati 1 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen semakin tinggi/kuat. Berikut tabel 2 *R-square*

Tabel 2. R-square

Konstruk	R-Square
Kepuasan kerja(Y2)	0,822
Pengembangan Karier Wanita (Y1)	0,937

Sumber: Hasil luaran R-Square (diolah)

nilai *R square* pada konstruk kepuasan kerja (Y2) yakni 0,822 yang dapat dijelaskan yakni sebesar 82,2% variasi kepuasan kerja berpengaruh oleh support system, work life balance, dan pengembangan karier wanita, sedangkan 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai *R-Square* pada konstruk pengembangan karier wanita (Y1) adalah 0,937 yang dapat diinterpretasikan yakni sebesar 93,7% variasi pengembangan karier wanita dipengaruhi oleh support system dan work life balance, sedangkan 6,3% dipengaruhi oleh variabel di luar model

Predictive-Relevance Q-Square (Q²)

Menghitung model *inner* digunakan dengan mengetahui nilai pada *Q square*, yang mana merupakan uji model *goodness of fit*. Nilai *Q square* lebih besar dari nol (0) menyatakan bahwa model memiliki nilai prediktif relevan, sedangkan nilai *Q-Square* yang kurang dari nol (0) menyatakan bahwa model memiliki nilai prediktif relevan. Apabila hasil pengujian menyatakan nilai *Q-Square* yang lebih besar dari nol (0), untuk itu model layak diinterpretasikan memiliki nilai prediktif relevan. Perhitungan nilai *Q square* yakni $Q^2 = 1 - [(1 - R^2)(1 - R^2)]$; $Q^2 = 1 - [(1 - 0.822)(1 - 0.937)]$; $Q^2 = 1 - [(0.178)(0.063)]$; $Q^2 = 1 - 0.113$; $Q^2 = 0,887$.

Nilai *Q²* ada pada kisaran $0 < Q^2 < 1$, yang mana mendekati angka 1 (satu) dan menyatakan semakin baik model ini kemudian pengujian *Q-Square* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil *Q²* yakni 0,887, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model memiliki prediksi *relevance* yang baik. Nilai *Q²* sebesar 0,887 dapat diinterpretasikan 88,7% variasi konstruk kepuasan kerja secara keseluruhan dipengaruhi antara *support system*, *work life balance*, dan pengembangan karier wanita, sedangkan sisanya sebesar 11,3% ini dipengaruhi terhadap konstruk lain di luar model tersebut.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis dapat diterima bilamana nilai uji *bootstrapping* ada di antara $\pm 1,96$. jika nilai *t-statistic* $< 1,96$ atau $= 1,96$, maka hasil hipotesis akan ditolak. Tabel 3 menunjukkan bahwa semua koefisien jalur mempunyai nilai *t-statistik* 1,96 sehingga diinterpretasikan mempunyai pengaruh yang signifikan

Tabel 3. Path coefficient (mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Model Konstruk	Sampel (O)	Sampel mean (M)	STD EV	T statistik (O/STDEV)	P-Values
<i>Support System</i> (X1) → Pengembangan Karier Wanita (Y1)	0,940	0,931	0,070	13,494	0,000
<i>Work Life Balance</i> (X2) → Pengembangan Karier Wanita (Y1)	0,033	0,041	0,083	0,403	0,687
<i>Support System</i> (X1) → Kepuasan kerja(Y2)	0,419	0,457	0,174	2,415	0,016
<i>Work Life Balance</i> (X2) → Kepuasan kerja(Y2)	0,269	0,268	0,428	0,629	0,529

Pengembangan Karier Wanita (Y1) → Kepuasan Kerja(Y2)	0,797	0,757	0,389	2,050	0,041
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil luaran SEM-PLS (diolah)

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Hipotesis pengaruh tidak langsung melalui variabel *intervening* dapat di terima jika nilai perhitungan uji *bootstrapping* ada diantara $\pm 1,96$. Bilamana nilai *t*-statistik $< 1,96$ atau $= 1,96$, maka hipotesis di tolak, dan jika nilai *t*-statistik $> 1,96$ maka hipotesis diterima. Berikut tabel 4 pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Jenis pengaruh	Model konstruk	Original sampel (O)	Sampel mean (Y1)	Standar deviation (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	P-values
Pengaruh Tidak Langsung	<i>Support System</i> (X1) → Pengembangan Karier Wanita (Y1)	-	-	-	-	-
	<i>Work life balance</i> (X2) → Pengembangan Karier Wanita (Y1)	-	-	-	-	-
	<i>Support System</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Y2)	0,750	0,712	0,378	1,985	0,048
	<i>Work life balance</i> (X2) → Kepuasan Kerja (Y2)	0,027	0,023	0,063	0,422	0,673
	Pengembangan Karier Wanita (Y1) → Kepuasan Kerja(Y2)	-	-	-	-	-
Pengaruh Total	<i>Support System</i> (X1) → Pengembangan Karier Wanita (Y1)	0,940	0,931	0,070	13,494	0,000
	<i>Work life balance</i> (X2) → Pengembangan Karier Wanita (Y1)	0,033	0,041	0,083	0,403	0,687

<i>Support System</i> (X1) → Kepuasan Kerja(Y2)	0,481	0,443	0,202	2,375	0,018
<i>Work Life Balance</i> (X2) → Kepuasan Kerja(Y2)	0,446	0,480	0,196	2,272	0,024
Pengembangan Karier Wanita (Y1) → Kepuasan Kerja(Y2)	0,797	0,757	0,389	2,050	0,041

Sumber: Hasil luaran SEM-PLS (diolah)

Pengaruh *Support System* Terhadap Pengembangan Karier Wanita

Pengujian pengaruh langsung variabel *support system* (X1) terhadap pengembangan karier wanita (Y1) memperoleh nilai t-statistik 13,494 yang lebih besar dari 1,96 ($13,494 > 1,96$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dengan arah hubungan yang positif. Hasil uji hipotesis mengartikan bahwa H1 diterima, sehingga *support system* berpengaruh positif dengan pengembangan karier pada pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura. Pengembangan *karier* individu dipengaruhi oleh dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan mentor yang dapat memberikan dorongan, bimbingan, dan pengakuan (Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, and Asaloei Sandra 2018).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa sistem pendukung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Hasil mendukung indikasi pada penelitian (Mohammed, Abdel Wahab, and El-Sayed 2020) yang menjelaskan bahwa prinsip *support system* dapat memberikan dukungan emosional yang penting dalam pengembangan karier. Ketika individu menghadapi tantangan atau kegagalan dalam perjalanan kariernya, dukungan emosional dari keluarga, teman, atau rekan kerja dapat memberikan kekuatan, motivasi, dan keyakinan diri untuk terus maju. Dukungan emosional dapat membantu individu mengatasi rasa tidak aman atau kecemasan, memperbaiki keseimbangan emosi, dan membangun ketahanan dalam menghadapi hambatan yang mungkin timbul dalam pengembangan karier. Begitu juga indikasi pada penelitian (Manggaharti and Novianti 2019) yaitu *support system* melalui dukungan keluarga yang kuat dapat memberikan landasan yang stabil dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam karier. Dukungan yang diberikan oleh keluarga sebagai *support system* dapat memperkuat motivasi, membantu mengatasi hambatan, dan menciptakan peluang baru dalam pengembangan karier seseorang.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Pengembangan Karier Wanita

Pengujian pengaruh langsung variabel *work life balance* (X2) terhadap pengembangan karier wanita (Y1) memperoleh nilai t-statistik 0,403 yang lebih kecil dari 1,96 ($0,403 < 1,96$) menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis mengartikan bahwa H2 ditolak, dapat disimpulkan *work life balance* tidak mempengaruhi pengembangan karier pada pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura.

Work life balance seharusnya merupakan faktor penting yang berhubungan dengan sistem sosial karena *work life balance* yang seimbang memungkinkan individu untuk mengalami keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga akan membantu individu sebagai seorang pekerja untuk mencapai tujuan pekerjaannya dengan lebih efektif, termasuk dalam pengembangan karier (Patton, W., & McMahon 2021).

Hasil penelitian ini serupa dengan (Houssein, Singh, and Arumugam 2020) mendapatkan hasil *work life balance* tidak berpengaruh signifikan pada pengembangan karier karena prioritas individu dapat mempengaruhi seberapa besar dirinya sebagai pekerja peduli terhadap pencapaian *work life balance* yang seimbang. Seorang individu yang ambisius dan mengutamakan karier lebih cenderung untuk mengorbankan waktu dan energi untuk pekerjaan, bahkan jika pilihan tersebut berarti mengorbankan waktu untuk kehidupan pribadi. Begitu juga hasil yang diperoleh (Sirgy and Lee 2018) yaitu *work life balance* tidak selalu menjadi aspek yang berdampak pada pengembangan karier wanita di tempat kerja. Hal ini dikarenakan beberapa pekerja wanita lebih berfokus pada pengembangan karier dibandingkan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga *work life balance* tidak menjadi faktor utama dalam pengembangan kariernya.

Pengaruh *Support System* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh langsung variabel *support system* (X1) dari kepuasan kerja (Y2) memperoleh nilai *t-statistic* 2,415 yang lebih besar dari 1,96 ($2,415 > 1,96$) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah hubungan yang positif. Hasil uji hipotesis mengartikan bahwa H3 diterima, sehingga *support system* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura.

Perubahan atau pergeseran dalam satu bagian sistem dapat memiliki dampak yang luas pada bagian lainnya, termasuk dalam konteks sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. *Support system* yang kuat dan saling terkait dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena adanya suatu dukungan secara sosial maupun emosional (Rondonuwu Fenia Annamaria et al. 2018). Berdasarkan teori sistem sosial, *support system* dianggap sebagai bagian dari sistem yang mendukung fungsi-fungsi sosial yang ada. *Support system* dalam hal ini bisa berupa dukungan dari rekan kerja, pimpinan, keluarga, atau sistem organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dengan sejumlah penelitian terdahulu yaitu (Pluut et al. 2018) yang membuktikan bahwa *support system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil mendukung indikasi pada penelitian (Wang and Lei 2023) yang menjelaskan bahwa *support system* yang kuat dapat berkontribusi pada kepuasan kerja seseorang melalui dukungan emosional, dukungan sosial, pembinaan dan pengembangan, serta keseimbangan pekerjaan dan

kehidupan. (Istichomah et al. 2021) yaitu pekerja yang memiliki *support system* yang baik cenderung memperoleh dukungan secara emosional untuk menghindari stres dan konflik, sehingga dapat membantu merasa nyaman, terlibat, dan membentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh langsung *work life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2) menghasilkan *t-statistic* sebesar 0,629; ini kurang dari 1,96 ($0,629 < 1,96$), menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis berarti H4 ditolak; Artinya, kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura.

Hasil ini serupa terhadap penelitian (Lutz Bellmann 2020) yang memperoleh hasil *work life-balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena persepsi tentang *work life-balance* dapat bervariasi antara individu. Faktor-faktor seperti preferensi personal, tanggung jawab keluarga, jenis pekerjaan, dan budaya perusahaan dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menilai tingkat kepuasannya terhadap *work life balance*. Disamping itu, persepsi mengenai *work life balance* juga dapat berubah seiring berjalannya waktu dan tahapan hidup seseorang. Begitu juga hasil yang diperoleh (Jayaraman et al. 2023) yaitu *work life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh Pengembangan Karier Wanita Terhadap Kepuasan Kerja

Saat menguji pengaruh langsung pengembangan karier wanita (Y1) terhadap kepuasan kerja (Y2), ditemukan *t-statistic* sebesar 2,050, lebih tinggi dari 1,96 ($2,050 > 1,96$). Ini memainkan peran positif. Hasil pengujian hipotesis berarti H5 diterima; Artinya pengembangan karier mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja wanita di Yayasan Dhyana Pura.

Interaksi sosial berpengaruh positif signifikan dengan kinerja melalui kepuasan kerja, artinya hubungan interaksi sosial dengan kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja (Dhohir and Sawitri, Dyah 2024). Ketika pekerja memiliki kesempatan dan dukungan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi dalam pekerjaan maka dapat menciptakan lingkungan yang lebih memuaskan di tempat kerja (Komalasari 2022). Berdasarkan teori sistem sosial, pengembangan karier wanita dipandang sebagai bagian dari dinamika ekonomi yang mengubah peran tradisional *gender* di tempat kerja, sehingga pekerja wanita yang sukses dalam kariernya dapat membawa perubahan dalam struktur sosial ekonomi.

Sejumlah penelitian terdahulu diperkuat oleh (Sihotang 2020);(Jasika Dea Damanik 2023);(I. P. Sari 2022) yang mengatakan dimana pengembangan karier memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hasil mendukung indikasi pada penelitian (Kang and Kaur 2021) yang menjelaskan bahwa ketika pekerja wanita diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan kariernya, maka hal tersebut cenderung meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Proses pengembangan karier tidak hanya membuat pekerja wanita merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan yang mendorong kepuasan tersebut. Begitu juga indikasi pada

penelitian (Alqahtani 2020) yaitu pekerja wanita yang merasa diakui atas pencapaiannya dalam karier baik melalui penghargaan formal maupun pengakuan informal akan cenderung merasakan peningkatan kepuasan kerja. Kesempatan untuk meningkatkan penghasilan melalui pengembangan karier juga dapat memberikan keamanan finansial dan mengakui nilai kontribusi wanita dalam lingkungan tempat kerja, sehinggaberdampak positif pada kepuasan kerja.

Pengaruh *Support System* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karier Wanita

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel *support system* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2) melalui mediasi pengembangan karier wanita (Y1) memperoleh nilai *t-statistic* 1,985 yang lebih besar dari 1,96 ($1,985 > 1,96$) menunjukkan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dengan arah hubungan yang positif. Hasil uji hipotesis mengartikan bahwa H6 diterima, sehingga *support system* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karier pada pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura. Indikasi dari hasil ini yaitu keberadaan *support system* yang kuat mampu meningkatkan kesempatan pengembangan karier, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura.

Hasil sesuai dengan teori sistem sosial atau *social system theory* yang memberikan landasan konseptual untuk memahami pengaruh *support system* terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karier wanita. Teori ini menjelaskan bahwa individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh faktor eksternal dimana interaksinya dengan lingkungan sosial seperti keluarga, atasan, rekan kerja sampai aturan organisasi (Rondonuwu Fenia Annamaria et al. 2018). Hasil ini memperkuat penelitian oleh (Ashraf 2019) yang menjelaskan bahwa *support system* yang positif dapat memberikan motivasi dan dukungan bagi wanita untuk mengembangkan karier mereka. Dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam mencapai tujuan karier dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat dalam pekerjaan yang berkontribusi pada kepuasan kerja.

Begitu juga hasil penelitian (Sahito and Vaisanen 2019) yang memberikan implikasi yaitu *support system* meliputi dukungan sosial, dukungan organisasional, dan dukungan keluarga. Dukungan sosial dapat mencakup bantuan dalam menyelesaikan tugas, memberikan *feedback* yang konstruktif serta dukungan emosional. Dukungan sosial dapat membantu wanita dalam mengatasi tantangan dalam karier seperti mengatasi konflik kerja-keluarga dan meningkatkan rasa percaya diri. Melalui adanya dukungan sosial, wanita dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menggapai tujuan karier, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan organisasional melibatkan kebijakan dan program yang mendukung pengembangan karier, seperti pelatihan dan promosi yang adil.

Dukungan organisasional dalam bentuk pelatihan dan kesempatan pengembangan karier dapat membantu wanita meningkatkan keterampilan dan kualifikasinya, sehingga dapat merasa lebih kompeten dan puas dengan pekerjaannya. Dukungan keluarga termasuk dukungan dari pasangan dan keluarga dalam memfasilitasi pengembangan karier wanita. Dukungan keluarga dapat membantu wanita dalam mengelola peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga. Melalui adanya dukungan keluarga, pekerja wanita

dapat lebih fokus dan berkinerja baik dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karier Wanita

Menguji pengaruh tidak langsung variabel *work life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2) melalui mediasi pengembangan karier wanita (Y1), diperoleh nilai *t-statistic* 0,422 ($0,422 < 1,96$) di bawah 1,96 menunjukkan tidak terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Hasil uji hipotesis berarti H7 ditolak sehingga kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karier pada pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura. Indikasi dari hasil ini ialah tingkat *work life balance* yang dirasakan tidak mampu meningkatkan kesempatan pengembangan karier, dimana tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura.

Hasil tidak sepaham dengan penelitian yang dilakukan menurut (Elpanso and Saputra 2024) *work-life balance* kerja-gaji berdampak positif terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan gaji keduanya berdampak positif yakni dengan kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan antara waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Jika pekerja dapat mencapai keseimbangan yang baik antara tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab pekerjaan, maka hal ini seharusnya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karier dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Patton, W., & McMahan 2021). Hasil ini searah dengan penelitian (Alqahtani 2020) yang mengindikasikan bahwa pengembangan karier wanita melibatkan faktor-faktor seperti pelatihan, pengalaman kerja, keterlibatan dalam tugas atau proyek khusus, dan kemajuan dalam hierarki perusahaan.

Begitu juga hasil penelitian (Downes and Koekemoer 2020) yang memberikan implikasi yaitu kepuasan kerja wanita lebih dipengaruhi oleh kemajuan karier daripada seberapa baik mereka mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* lebih berhubungan dengan pemisahan waktu kehidupan pribadi dan pekerjaan, sedangkan pengembangan karier wanita lebih terkait dengan kemajuan dan kesempatan yang diberikan dalam karier. Secara teoritis maupun empiris, *work life balance* seharusnya dapat berpengaruh terhadap tingkat kelelahan atau stres yang mempengaruhi kinerja serta pengembangan karier. Pengaruh langsungnya berdampak pada kepuasan kerja melalui pengembangan karier tidak sebesar aspek-aspek lainnya, sehingga meskipun *work life balance* tetap penting dalam kehidupan kerja, namun kepuasan kerja wanita lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkontribusi langsung pada pengembangan kariernya

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa *support system* memiliki dampak positif terhadap pengembangan karier dan kepuasan kerja pegawai wanita di Yayasan Dhyana Pura. Semakin baik *support system* yang dimiliki, semakin tinggi kesempatan pengembangan karier dan tingkat kepuasan kerja yang dialami. Namun, *work life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kedua aspek tersebut. Meskipun demikian, *support system* yang kuat dapat meningkatkan kesempatan pengembangan

karier, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja, sementara *work life balance* tidak memiliki dampak yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekanmbi, Foluso Philip, Steve Olusegun Adegoke, Wilfred Isioma Ukpere, and Lovlyn Ekeowa Kelvin-Iloafu. 2021. *Sustaining Psychological Wellbeing Amongst Married Career Women: Psychological Distress, Social Support, Domestic Violence, and Family Conflict Resolution As Influencers*. *Journal of Economic Development, Environment and People* 10(3):5–25. doi: 10.26458/jedep.v10i3.700.
- Alqahtani, Tahani H. 2020. *Work-Life Balance of Women Employees*. 4(1):37–42.
- Ashraf, Mohammad Ali. 2019. *The Mediating Role of Work Atmosphere in the Relationship between Supervisor Cooperation, Career Growth and Job Satisfaction*. *Journal of Workplace Learning* 31(2):78–94. doi: 10.1108/JWL-12-2017-0113.
- Cahyadi, Lukman, and Desy Prastyani. 2020. *Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja*. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic* 11(2). doi: 10.47007/jeko.v11i2.3576.
- Dhohir, Muhammad, and Martaleni Sawitri, Dyah. 2024. *Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Untuk Interaksi Sosial Dan Social Support Terhadap Kinerja*. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 11:69–83. doi: <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.982>.
- Downes, Caroline, and Eileen Koekemoer. 2020. *Work-Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated with Implementing Flexitime*. *SA Journal of Human Resource Management* 9(1):1–13. doi: 10.4102/sajhrm.v9i1.382.
- Elpanso, Efan, and Agus Yuliansah Saputra. 2024. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan*. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 11(1):202–12. doi: 10.37606/publik.v11i1.945.
- Houssein, Asma, Jugindar Singh, and Thilageswary Arumugam. 2020. *Retention of Employees through Career Development, Employee Engagement and Work-Life Balance: An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti, East Africa*. *Global Business and Management Research: An International Journal* 12(3):17–32.
- I. P. Sari, A. G. Rahyuda. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19*. Bisma: *Jurnal Manajemen* 8(2):311–20.
- Istichomah, Putu Juni Andika, Salis Miftahul Khoeriyah, and Hillary Verondisca Emilia Pesirahayu. 2021. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Rsud P. Senopati Bantul*. *Jurnal Kesehatan* 8(1):10–15.
- Iza Gigauri. 2020. *Effects Of Covid-19 On Human Resource Management From The Perspective Of Digitalization And Work-Life-Balance*. 3(March):31–34. doi: 10.31435/rsglobal.

- Jasika Dea Damanik. 2023. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar*. 3:792–802.
- Jayaraman, Samuel, Hesil Jerda George, Mariadoss Siluvaimuthu, and Satyanarayana Parayitam. 2023. *Quality of Work Life as a Precursor to Work–Life Balance: Collegiality and Job Security as Moderators and Job Satisfaction as a Mediator*. Sustainability (Switzerland) 15(13):1–24. doi: 10.3390/su15139936.
- Kang, Lakhwinder Singh, and Gurpreet Kaur. 2021. *Contextual Support and Career Aspirations of Working Women*. South Asian Journal of Human Resources Management 8(1):54–78. doi: 10.1177/2322093720967803.
- Komalasari, Yeyen. 2022. *Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 11(09):1110. doi: 10.24843/eeb.2022.v11.i09.p08.
- Lutz Bellmann, Olaf Hübler. 2020. *Discussion Paper Series Job Satisfaction and Work-Life Balance : Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company Job Satisfaction and Work-Life Balance : Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company*. (13504).
- Manggharti, Retno, and Nur Pratiwi Noviati. 2019. *Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja*. Jurnal Studia Insania 7(1):1. doi: 10.18592/jsi.v7i1.1997.
- Mohammed, Rana, Eglal Abdel Wahab, and Rasha El-Sayed. 2020. *Factors Influencing Career Development among Nursing Staff at Port-Said Governmental Hospitals*. Port Said Scientific Journal of Nursing 7(1):191–211. doi: 10.21608/pssjn.2020.29897.1026.
- Patton, W., & McMahon, M. (2021a). Complex Status of Career Theory. In Career Development and Systems Theory (pp. 242–261). Brill. 2021. *Complex Status of Career Theory. In Career Development and Systems Theory*.
- Pluut, Helen, Remus Ilies, Petru L. Curşeu, and Yukun Liu. 2018. *Social Support at Work and at Home: Dual-Buffering Effects in the Work-Family Conflict Process*. Organizational Behavior and Human Decision Processes 146(2018):1–13. doi: 10.1016/j.obhdp.2018.02.001.
- Pratiwi, Ika Wahyu. 2020. *Work Life Balanced Pada Wanita Karier Yang Telah Berkeluarga*. Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm 10(1):72–89.
- Razaq, AL Lya, Zaitul Zaitul, Sefnedi Sefnedi, Reni Yuliviona, and Idham Khalil. 2024. *Analisa Pengaruh Work Family-Conflict Terhadap Job Embededdness: Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik 11(1):115–29. doi: 10.37606/publik.v11i1.1004.
- Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, and Asaloei Sandra. 2018. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis 7(2):30–38.
- Sahito, Zafarullah, and Vaisanen. 2019. *Teachers' Job Satisfaction in Developing Countries: A Literature Review*. European Journal of Curriculum Studies

- 5(1):769–93.
- Sihotang, Arga Christian. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 8(3):295–304. doi: 10.37641/jimkes.v8i3.393.
- Sirgy, M. Joseph, and Dong Jin Lee. 2018. *Work-Life Balance: An Integrative Review*. Applied Research in Quality of Life 13(1):229–54. doi: 10.1007/s11482-017-9509-8.
- Utami, Karina Putri, and Yeny Duriana Wijaya. 2018. *Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerja*. Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi 16(1):1–8.
- Wang, Hongxia, and Li Lei. 2023. *Proactive Personality and Job Satisfaction: Social Support and Hope as Mediators*. Current Psychology 42(1):126–35. doi: 10.1007/s12144-021-01379-2.
- Wetcho, Suthanit, and Jaitip Na-Songkhla. 2019. *The Different Roles of Help-Seeking Personalities in Social Support Group Activity on e-Portfolio for Career Development*. International Journal of Emerging Technologies in Learning 14(2):124–38. doi: 10.3991/ijet.v14i02.8718.
- Yasmin, Tasnuva, and Chisty Asmaul Husna. 2020. *Familial Support as a Determinant of Women Career Development: A Qualitative Study*. Asian Journal of Social Sciences and Legal Studies 2(4):76–81. doi: 10.34104/ajssls.020.076087.