Instrumen Penelitian

Alat Ukur UWES-9

Work engagement diukur dengan menggunakan skala UWES-9 yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Baker et al. (2003) dan terdiri dari 9 item. Respons terhadap setiap pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan rentang skala 1-6 (1 = Tidak Pernah, 6 = Selalu).

Instruksi

Berikut merupakan beberapa pernyataan mengenai perasaan Anda di tempat kerja. Harap baca setiap pernyataan dengan hati-hati dan putuskan apakah Anda pernah merasakan hal ini tentang pekerjaan Anda. Jika Anda pernah merasakan perasaan ini, tunjukkan seberapa sering Anda diminta untuk menilai seberapa sering Anda merasakan pernyataan tersebut.

1 = Tidak Pernah

4 = Sering

2 = Hampir Tidak Pernah

5 = Sangat Sering

3 = Jarang

6 = Selalu

No	Pernyataan Item	1	2	3	4	5	6
1	Di tempat kerja, saya merasa sangat berenergi						
2	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat						
3	Saya antusias dengan pekerjaan saya						
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya						
5	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja						
6	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens						
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan						
8	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya						
9	Saya terbawa suasana ketika saya bekerja						

Alat Ukur *Family-supportive Supervisor Behavior*

Family-supportive supervisor behavior diukur dengan menggunakan *family-supportive supervisor behavior scale* yang dikembangkan oleh Hammer et al. (2009) dan terdiri dari 14 item. Respons terhadap setiap pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan rentang skala 1-6 (1 = Sangat Tidak Setuju, 6 = Sangat Setuju).

Instruksi

Berikut merupakan beberapa pernyataan yang menggambarkan diri Anda. Anda diminta untuk menilai seberapa setuju Anda dengan pernyataan di bawah ini.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan Item	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Atasan langsung saya bersedia mendengarkan masalah saya mengenai kehidupan kerja dan non-kerja.						
2	Atasan langsung saya meluangkan waktu untuk mempelajari kebutuhan pribadi saya						
3	Atasan langsung saya membuat saya merasa nyaman berbicara dengannya tentang konflik kerja dan non kerja yang saya hadapi						
4	Atasan langsung saya dan saya dapat berbicara secara efektif untuk menyelesaikan konflik antara masalah kerja dan non kerja						
5	Saya dapat mengandalkan atasan langsung untuk membantu saya mengatasi konflik penjadwalan jika saya membutuhkannya						
6	Saya dapat mengandalkan atasan langsung untuk memastikan tanggung jawab pekerjaan saya ditangani ketika saya memiliki tuntutan non kerja yang tidak terduga						
7	Atasan langsung saya bekerja secara efektif dengan bawahannya untuk memecahkan konflik antara kerja dan non kerja secara kreatif						
8	Atasan langsung saya adalah panutan yang baik untuk keseimbangan kerja dan non kerja						
9	Atasan langsung saya menunjukkan perilaku yang efektif dalam mengatur keseimbangan kerja dan non kerja						
10	Atasan langsung saya menunjukkan bagaimana seseorang bisa sukses bersama-sama						
11	Atasan langsung saya berpikir tentang bagaimana pekerjaan di unit kerja saya dapat diatur						

12	Atasan langsung saya meminta saran untuk memudahkan karyawan menyeimbangkan tuntutan kerja dan non kerja						
13	Atasan langsung saya kreatif dalam merealokasi tugas pekerjaan untuk membantu unit kerja bekerja lebih baik sebagai sebuah tim						
14	Atasan langsung saya mampu mengelola departemen sebagai satu tim untuk memungkinkan kebutuhan semua orang terpenuhi						

Alat Ukur *Work-family Enrichment*

Work-family enrichment diukur dengan menggunakan *Work-family Enrichment Scale* yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2006) dan terdiri dari 18 item. Respons terhadap setiap pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan rentang skala 1-6 (1 = Sangat Tidak Setuju, 6 = Sangat Setuju).

Instruksi

Untuk menanggapi butir-butir berikut, masukkan setiap butir secara mental ke dalam kalimat yang ditunjukkan. Kemudian tunjukkan persetujuan Anda terhadap seluruh pernyataan. Harap dicatat bahwa agar Anda sangat setuju (4 atau 5) dengan item Anda harus setuju dengan pernyataan lengkap.

Contoh pernyataan pertama: Keterlibatan saya dalam pekerjaan membantu saya memahami sudut pandang yang berbeda dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Untuk sangat setuju, Anda harus setuju bahwa (1) keterlibatan kerja Anda membantu Anda memahami sudut pandang yang berbeda DAN (2) bahwa sudut pandang yang berbeda ini berpindah ke rumah membuat Anda menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan Item	STS	TS	ATS	AS	S	SS
	Keterlibatan saya dalam pekerjaan....						
1	Membantu saya untuk memahami sudut pandang yang berbeda dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik						
2	Membantu saya untuk mendapatkan pengetahuan dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik						
3	Membantu saya memperoleh keterampilan dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik						
4	Membuat saya dalam suasana hati yang baik dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik						
5	Membuat saya merasa bahagia dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik						
6	Membuat saya ceria dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik						
7	Membantu saya merasa terpenuhi secara pribadi dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik						
8	Memberi saya rasa pencapaian dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik						

9	Memberi saya rasa sukses dan ini membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik							
	Keterlibatan saya dalam keluarga....							
10	Membantu saya untuk mendapatkan pengetahuan dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							
11	Membantu saya memperoleh keterampilan dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							
12	Membantu saya memperluas pengetahuan saya tentang hal-hal baru dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							
13	Membuat saya dalam suasana hati yang baik dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							
14	Membuat saya merasa bahagia dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							
15	Membuat saya ceria dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							
16	Mengharuskan saya untuk tidak membuang waktu di tempat kerja dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							
17	Mendorong saya untuk menggunakan waktu kerja saya dengan cara yang terfokus dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							
18	Membuat saya lebih fokus di tempat kerja dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik							

Alat Ukur *Work-family Culture*

Work-family Culture diukur dengan menggunakan *Work-family Culture Scale* yang dikembangkan oleh Thompson et al. (1999) dan terdiri dari 20 item. Respons terhadap setiap pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan rentang skala 1-6 (1 = Sangat Tidak Setuju, 6 = Sangat Setuju).

<p>Instruksi</p> <p>Berikut pernyataan mengenai organisasi/perusahaan tempat Anda bekerja. Anda diminta untuk menilai seberapa setuju Anda dengan pernyataan berikut</p> <p>STS = Sangat Tidak Setuju AS = Sangat Setuju TS= Tidak Setuju S = Setuju ATS = Agak Tidak Setuju SS = Sangat Setuju</p>

No	Pernyataan Item	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Dalam organisasi ini, karyawan dapat dengan mudah menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka						
2	Jika terjadi konflik, atasan langsung memahami ketika karyawan harus mendahulukan keluarga						
3	Dalam organisasi ini umumnya tidak apa-apa untuk membicarakan keluarga seseorang di tempat kerja						
4	Karyawan sering diharapkan untuk membawa pulang pekerjaan pada malam hari dan/atau pada akhir pekan						
5	Manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi ini mendorong supervisor untuk peka terhadap keluarga karyawan dan masalah pribadi						
6	Karyawan secara teratur diharapkan untuk menempatkan pekerjaan mereka di atas keluarga mereka						
7	Menolak promosi atau transfer karena alasan yang berhubungan dengan keluarga dapat sangat merugikan kemajuan karir seseorang di organisasi ini						
8	Secara umum, manajer dalam organisasi ini cukup akomodatif terhadap kebutuhan yang berhubungan dengan keluarga						
9	Banyak karyawan yang kesal ketika wanita di organisasi ini mengambil cuti panjang untuk						

	merawat bayi baru lahir atau anak adopsi						
10	Untuk maju di organisasi ini, karyawan diharapkan bekerja lebih dari 50 jam seminggu, baik di tempat kerja maupun di rumah						
11	Agar dipandang baik oleh manajemen, karyawan dalam organisasi ini harus terus-menerus menempatkan pekerjaan mereka di atas keluarga atau kehidupan pribadi mereka						
12	Dalam organisasi ini, karyawan yang berpartisipasi dalam <i>work-family program</i> yang tersedia (misalnya, berbagi pekerjaan, kerja paruh waktu) dipandang kurang serius dengan karir mereka dibandingkan mereka yang tidak berpartisipasi dalam program ini						
13	Banyak karyawan yang kesal ketika pria di organisasi ini mengambil cuti panjang untuk merawat bayi baru lahir atau anak adopsi						
14	Dalam organisasi ini sangat sulit untuk pergi selama hari kerja untuk mengurus masalah pribadi atau keluarga						
15	Organisasi ini mendorong karyawan untuk menetapkan batasan di mana pekerjaan berhenti dan kehidupan rumah dimulai						
16	Manajer menengah dan eksekutif dalam organisasi ini bersimpati terhadap tanggung jawab penitipan anak karyawan						
17	Organisasi ini mendukung karyawan yang ingin beralih ke pekerjaan yang tidak terlalu menuntut karena alasan keluarga						
18	Manajer menengah dan eksekutif dalam organisasi ini bersimpati terhadap tanggung jawab perawatan lansia karyawan						
19	Dalam organisasi ini karyawan yang menggunakan flextime lebih kecil kemungkinannya untuk memajukan karir mereka dibandingkan mereka yang tidak menggunakan flextime						

20	Dalam organisasi ini karyawan didorong untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka						
----	---	--	--	--	--	--	--