

Pengaruh Family Social Capital Terhadap Life Satisfaction dan Work-Life Balance dengan Importance of Material Well-Being Sebagai Moderasi pada Pegawai Perempuan

Sendy Krisna Puspitasari^a dan Andriyanto^b

^{a,b}Fakultas Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: sendy.krisna.puspitasari-2022@pasca.unair.ac.id

Diserahkan : 31 Mei 2024

Diterima : 7 Juni 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran *importance of material well-being* dalam memoderasi *family social capital* terhadap *life satisfaction* dan *work-life balance*. Data penelitian ini diperoleh 215 responden dan merupakan ASN perempuan yang bekerja di Satpol PP Kota Surabaya. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan skala *family social capital* yang dikembangkan oleh Quick et al., (2021) dengan reliabilitas sebesar 0.764, skala *life satisfaction* yang dikembangkan oleh Diener & Robert Biswas (2008) dengan reliabilitas sebesar 0.805, skala *work-life balance* yang dikembangkan oleh Fisher et al., (2009) dengan reliabilitas sebesar 0.776, dan skala *importance of material well-being scale* yang dikembangkan oleh Ernst Stahli et al., (2021) dengan reliabilitas sebesar 0.749. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode covariance-based SEM (CB-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara *family social capital* dengan *life satisfaction*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *life satisfaction* dengan *work-life balance*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *family social capital* dengan *work-life balance*, serta *importance of material well-being* memiliki pengaruh tidak signifikan *family social capital* terhadap *life satisfaction*, dan *importance of material well-being* memiliki pengaruh tidak signifikan *family social capital* terhadap *work-life balance*. ASN perempuan yang mampu menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan serta merasakan *life satisfaction* terhadap pekerjaannya maka menjadi produktif dan optimal dalam sehari-hari dapat terhindar dari masalah psikologis dan memiliki kehidupan yang sejahtera. ASN perempuan juga tidak mengatasnamakan *importance of material well-being* sebagai kebutuhan keluarga dan pekerjaannya.

Abstract. This study aims to determine the effect of the role of *importance of material well-being* in moderating *family social capital* on *life satisfaction* and *work-life balance*. The data for this study were obtained from 215 respondents and are female ASN employees who work at the Satpol PP Surabaya City. The sampling technique used in this study was *purposive sampling*. This study uses the *family social capital* scale developed by Quick et al., (2021) with a reliability of 0.764, the *life satisfaction* scale developed by Diener & Robert Biswas (2008) with a reliability of 0.805, the *work-life balance* scale developed by Fisher et al., (2009) with a reliability of 0.776, and the *importance of material well-being* scale developed by Ernst Stahli et al., (2021) with a reliability of 0.749. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between *family social capital* and *life satisfaction*, there is a positive and significant influence between *life satisfaction* and *work-life balance*, there is a positive and significant influence between *family social capital* and *work-life balance*, and the *importance of material well-being* has an insignificant influence *family social capital* on *life satisfaction*, and the *importance of material well-being* has an insignificant influence *family social capital* on *work-*

life balance. Female ASN employees who are able to balance family and work affairs and feel life satisfaction towards their work then become productive and optimal in their daily lives can avoid psychological problems and have a prosperous life. Female ASN employees also do not put the importance of material well-being as the needs of their family and work.

Keywords: Family Social Capital, Life Satisfaction, Work-life balance, Importance of Material Well-being

1. Pendahuluan

Fenomena pergeseran nilai-nilai masyarakat mengenai perempuan bekerja dicatat sebagai kemajuan yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja memiliki dampak yang nyata bagi perekonomian (Mawadah, 2017). Perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja akan lebih sejahtera daripada perempuan yang tidak masuk angkatan kerja (KPPA, 2020). Tingkat partisipasi angkatan kerja pada perempuan di tahun 2021 sebesar 51,81% dan tahun 2022 sudah mencapai 53,34% (BPS, 2023). Hal ini menunjukkan peningkatan pesat setiap tahun pada jumlah angkatan kerja perempuan yang dipandang sebagai kemajuan pembangunan dan adanya peningkatan kepuasan hidup perempuan.

Hasil survei yang dilakukan BPS (2023) menunjukkan banyaknya jumlah penduduk di Jawa Timur juga mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang besar pada tenaga kerja perempuan. Dengan jumlah penduduk perempuan yang lebih banyak daripada laki-laki, keterlibatan perempuan dalam segala aktivitas perekonomian turut diperhitungkan. Namun pada kenyataannya, keterlibatan perempuan masih rendah. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan hanya sebesar 57,28 persen sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki sebesar 85,76 persen (BPS Kota Surabaya, 2023). Tingkat partisipasi angkatan kerja inilah yang digunakan sebagai acuan untuk mengetahui gambaran penduduk aktif yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan data BPS Provinsi Jawa Timur (2023) menunjukkan penduduk bekerja di Jawa Timur paling banyak masih berstatus pegawai sebesar 33,39 persen. Paling sedikit berstatus berusaha dibantu (menjadi) buruh tetap atau dibayar yaitu sebesar 2,75 persen. Sedangkan melihat usia kerja dan angkatan kerja maka didapatkan di Provinsi Jawa Timur pada Agustus 2022 sebesar 32,11 juta orang mengalami kenaikan 220,79 orang dibandingkan dengan Agustus 2021. Hal ini disebabkan oleh terjadinya penambahan jumlah penduduk yang bekerja.

Jika difokuskan di Surabaya, data BPS (2023) menunjukkan keadaan ketenagakerjaan pegawai perempuan di lingkungan pemerintah Kota Surabaya pada tahun 2021 sebanyak 6.944 orang dan pada tahun 2022 menjadi 7.244 orang. Data tersebut memberikan arti bahwa jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat sebanyak 300 orang dibandingkan dengan keadaan setahun sebelumnya. Peningkatan yang terjadi mendorong instansi untuk lebih proaktif dan sistematis dalam menjangkau perempuan menjadi aset Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas saat ini adalah bagian upaya optimalisasi dalam instansi yang perlu adanya kepuasan pegawai atas kehidupannya. Sebab, *life satisfaction* (kepuasan hidup) pegawai atas kehidupannya ditunjang dengan pemberian kesejahteraan

pegawai yang menstimulasi pegawai untuk mengeluarkan potensi terbaiknya demi instansi (Hajdukova et al., 2015).

Pada saat ini dengan adanya posisi perempuan sama dengan laki-laki dalam sebuah pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan maka akan terjadi keseimbangan antara kehidupan personal dan kehidupan pekerjaan. Keseimbangan pada dua tuntutan yang berbeda antara kehidupan personal dan pekerjaan yang disebut dengan *work-life balance* (Lockwood, 2003). Partisipasi perempuan yang sudah berkeluarga dalam sebuah pekerjaan mampu memberikan dampak yang positif maupun negatif. Menurut Eddleston & Powell (2012), pegawai perempuan yang bekerja dan sudah menikah akan menjalankan peran ganda antara pekerjaan dan ibu rumah tangga. Pegawai perempuan yang melanjutkan pekerjaan setelah menikah juga memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada laki-laki dikarenakan harus datang tepat waktu untuk mengurus keluarga (Akbar, 2017). Dampak positif yang timbul ketika perempuan sudah berkeluarga adalah memiliki sebuah pekerjaan yang dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Di sisi lain, perempuan juga dituntut dengan target kinerja dan komitmen pada tempat kerja (Burhanuddin et al., 2018). Artinya, perempuan pekerja memiliki tuntutan yang lebih tinggi karena peran ganda diketahui apakah terdapat peningkatan pada keseimbangan individu dalam memenuhi tanggung jawab sebagai pegawai atau terdapat tuntutan sebagai seorang anggota keluarga. Sedangkan dampak negatif yang timbul adalah ketidakmampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerja dan ibu rumah tangga.

Pada beberapa literatur menyatakan meningkatkan keseimbangan individu dalam memenuhi tuntutan peran sebagai anggota keluarga dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya materiil dan moral yang diperoleh saat individu menjalankan peran sebagai pegawai (Akhter, 2015; Geraee et al., 2019). Tingkat sejauh mana sumber daya pegawai dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran sebagai anggota keluarga dikenal sebagai *family social capital* (Quick et al., 2021). Furstenberg (2005) juga memberikan ilustrasi pencapaian *family social capital* dengan beberapa sumber daya yang dihasilkan dari keluarga yaitu kepercayaan, tradisi, interaksi yang dapat meningkatkan performa individu dalam menjalankan peran di dalam keluarga. Dapat dikatakan bahwa individu yang menerima *family social capital* dari keluarga berupa sumber daya instrumental dan emosional merujuk pada pencapaian tujuan dan aspirasi hidup yang lebih bermakna.

Selanjutnya, semakin banyaknya pegawai perempuan menjadi fenomena penting untuk diperhatikan, salah satunya terkait *importance of material well-being*, hal ini dikarenakan tinggi rendahnya *importance of material well-being* pegawai perempuan berdampak pada instansi (Mickel et al., 2003). Menurut Franzen & Mader (2022), pentingnya memperhatikan *importance of material well-being* pegawai untuk instansi dikarenakan akan berdampak pada stres dan sumber daya sehingga dengan memfokuskan pada *importance of material well-being* pegawai akan mampu mengurangi stres dan meningkatkan sumber daya di instansi.

Penelitian ini dilakukan pada para pegawai perempuan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Surabaya. Sebagai pegawai di dalam kantor dan di lapangan yang harus bersedia

setiap waktu jika diperlukan. Hal ini juga berimbas pada jam kerja, peran dan tanggung jawab pegawai yang harus dipenuhi setiap harinya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam dua sistem berdasarkan peraturan diatas yaitu: (a) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau (b) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 jam atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pada umumnya jam kerja di Indonesia berkisar pada pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB, namun pegawai perempuan ASN Satpol PP Kota Surabaya diatur oleh peraturan yang berbeda.

Pada Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2014 mengenai Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat di Kota Surabaya, Pasal 1 Angka 5 menggambarkan ketenteraman masyarakat dan ketertiban umum sebagai kondisi yang terus berubah sehingga pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat melaksanakan tanggung jawabnya secara damai, serta tertib. Faktanya di lapangan, pelanggaran peraturan daerah yang terus berlanjut, keluhan, dan pengaduan dari warga menunjukkan bahwa pelaksanaan ketenteraman masyarakat dan ketertiban umum belum terselenggara secara maksimal. Namun, adanya desentralisasi pada prinsip otonomi dan kewajiban tambahan memungkinkan setiap daerah menjalankan kegiatan pemerintahannya sendiri.

Tujuan pemberian otonomi daerah untuk mencapai dan mempercepat kesejahteraan pada masyarakat mencakup penguatan hak, peningkatan layanan, dan partisipasi masyarakat (Ilmiah & Wahyudi, 2023). Sehingga perlu diatur ketertiban umum agar mampu mempertahankan masyarakat, sarana, dan prasarana dalam rangka mencapai terwujudnya sistem kehidupan masyarakat yang tertib, menyenangkan, tenang, dan bersih. Pelaksanaan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat juga memiliki tujuan lain yaitu untuk tercapai situasi yang mendukung segala lapisan kehidupan di masyarakat dan diharapkan penerapan yang optimal untuk menciptakan ketertiban, kenyamanan, dan ketenteraman.

Pegawai Satpol PP harus selalu siap siaga di tempat kerja dalam mengatasi masalah Perda dengan cara dalam sehari dituntut penuh untuk melayani masyarakat yang tersebar di wilayah Kota Surabaya. Bahkan melebihi jam operasional yang ditentukan, Satpol PP harus menjalankan tugasnya sebagai bagian dari pelaksana Perda yang selalu berada di pihak rakyat. Selain itu, pegawai yang dituntut untuk patuh terhadap instansi maka pegawai perempuan harus merelakan kegiatan keluarga yang ada di saat dia bekerja. Hal ini membuat komitmen pegawai perempuan terhadap keluarga rendah karena domain pekerjaan lebih besar mempengaruhi kehidupan individu dibandingkan dengan domain keluarga (Levin & Currie, 2010). Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini ingin menguji peran *importance of material well-being* dalam memoderasi *family social capital* terhadap *life satisfaction* dan *work-life balance*. Maka apabila didasarkan pada penjelasan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini ditulis dengan judul "Pengaruh *Family Social Capital* terhadap

Life Satisfaction dan Work-Life Balance dengan Importance of Material Well-Being sebagai Moderasi pada Pegawai Perempuan

2. Metode

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada analisis data-data numerik yang diolah menjadi metode statistika (Azwar, 2016). Metode pengumpulan yang digunakan adalah metode survei dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada pegawai perempuan di kantor Satpol PP Kota Surabaya. Menurut Creswell (2023) metode survei merupakan metode pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang hubungan variabel dan menguji beberapa hipotesis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Tahapan dalam metode survei dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk menandai jawabannya sendiri tanpa ada manipulasi situasi dan kondisi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN perempuan yang bekerja di kantor Satpol PP Kota Surabaya sebanyak 385 pegawai (Satpol PP Surabaya, 2023), dengan teknik *purposive sampling* yang mana setiap anggota populasi yang dipilih secara sengaja atau khusus dengan pertimbangan tertentu dan berdasarkan suatu ciri-ciri yang dipandang mempunyai hubungan yang erat dengan kriteria yang diinginkan.

Proses selanjutnya adalah memilih sampel penelitian yang merepresentasikan populasi yang telah ditentukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai perempuan di Satpol PP Kota Surabaya dengan karakteristik sebagai berikut:

1. ASN perempuan ASN
2. ASN perempuan yang aktif serta masa bekerja sekurang-kurangnya selama 24 bulan pada instansi tersebut. Penentuan pegawai menjadi subyek penelitian dengan lama bekerja minimal selama 24 bulan didasarkan pada penelitian Setiawan & Dewi (2014) menyatakan bahwa karyawan dengan masa bekerja di perusahaan tempatnya bekerja selama 24 bulan diasumsikan telah memiliki kepuasan hidup dan bekerja.
3. ASN perempuan yang telah menikah. Penentuan ASN perempuan yang menjadi sampel penelitian ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pradhan (2016) menyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara ASN perempuan yang telah menikah dan mengalami *work-life balance*. ASN perempuan yang sudah menikah memiliki nilai lebih tinggi terhadap *work-life balance* dibandingkan dengan pegawai perempuan yang belum menikah. Maka dari itu, dengan mempertimbangkan homogenitas sampel penelitian, dipilihnya ASN perempuan yang telah menikah yang dijadikan sampel penelitian. Jadi besar sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 215 ASN perempuan di kantor Satpol PP Kota Surabaya.

Family social capital pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Scale Family Social Capital* yang diadopsi oleh Quick et al., (2021). Menurut Quick et al., (2021) *family social capital* adalah kemampuan individu yang berinvestasi dengan *network*, kepercayaan, dan tradisi pada keluarganya. Penelitian ini mendefinisikan *family social capital* sebagai kemampuan pegawai perempuan di kantor Satpol PP Kota Surabaya yang memiliki *network*, kepercayaan, dan tradisi pada keluarganya. Pada penelitian ini, *family social capital* diukur dengan dimensi yang diadopsi dari Quick et al., (2021) yaitu *family interaction*, *family cohesion*, *family support*, dan *lack of family conflict*.

Pada penelitian ini, variabel *life satisfaction* menggunakan alat ukur *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener & Robert Biswas (2008). (Diener & Robert Biswas, 2008) menyampaikan gagasan tentang *life satisfaction* mencakup reaksi emosional individu, kepuasan domain, dan penilaian global terhadap kepuasan hidup, maka kepuasan dapat dianggap sebagai komponen *subjective well-being*. *Life satisfaction* pada penelitian ini diukur dengan indikator yang diadopsi Diener & Robert Biswas (2008) terdiri dari keinginan untuk mengubah kehidupan, kepuasan terhadap kehidupan saat ini, kepuasan hidup di masa lalu, kepuasan terhadap kehidupan di masa mendatang dan penilaian individu terhadap kehidupannya.

Alat ukur *work-life balance* dalam penelitian ini menggunakan skala *Work- Life Balance Scale* (WLBS) yang dikembangkan oleh Fisher et al., (2009). Menurut Fisher et al., (2009) *work-life balance* adalah suatu keadaan dimana terjadi sebuah keseimbangan antara dua tuntutan yang berbeda dengan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara individu. Penelitian ini mendefinisikan *work-life balance* pada pegawai ASN perempuan di kantor Satpol PP Kota Surabaya. Fisher et al., (2009) juga mengungkapkan ada empat dimensi *work-life balance* yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, *work enhancement of personal life*.

Importance of material well-being merupakan asumsi dasar bahwa seseorang termotivasi oleh kepedulian terhadap kesejahteraan materiil. Alat ukur *importance of material well-being* dalam penelitian ini menggunakan *importance of material well-being scale* (IMWS) yang dikembangkan oleh Ernst Stahli et al., (2021).

3. Hasil

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk menilai apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Terdapat dua indikator yang dapat digunakan untuk mengukur normalitas yaitu skewness dan kurtosis (Collier, 2020).

Tabel 1. Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
					S	
X_ZMOD	-4,382	5,176	0,568	3,402	6,001	17,962
Y2.10	1	5	-0,852	-5,101	1,048	3,136
Y2.9	1	5	-0,842	-5,038	0,39	1,166
Y2.8	1	5	-0,892	-5,339	0,489	1,462
Y2.7	1	5	-0,674	-4,034	0,062	0,186
Y2.6	1	5	-0,822	-4,921	0,272	0,814
Y2.5	1	5	-1,021	-6,113	1,138	3,406
Y2.4	1	5	-1,081	-6,47	1,026	3,072
Y2.3	1	5	-0,854	-5,111	0,338	1,011
Y2.2	1	5	-1,031	-6,174	0,658	1,969
Y2.1	1	5	-0,924	-5,534	1,115	3,338
Y1.5	1	5	-1,355	-8,109	2,103	6,294
Y1.4	1	5	-1,046	-6,261	1,039	3,109
Y1.3	1	5	-1,333	-7,977	2,276	6,811
Y1.2	1	5	-0,955	-5,72	0,763	2,283
Y1.1	1	5	-1,236	-7,397	1,751	5,241
X1.16	1	5	-0,476	-2,848	-0,392	-1,173
X1.15	1	5	-0,829	-4,964	0,522	1,563
X1.14	1	5	-0,54	-3,232	0,189	0,567
X1.13	1	5	-0,892	-5,34	0,854	2,557
X1.12	1	5	-0,586	-3,509	-0,284	-0,851
X1.11	1	5	-0,429	-2,57	-0,437	-1,309
X1.10	1	5	-0,777	-4,648	0,457	1,369
X1.9	1	5	-0,732	-4,379	0,582	1,742
X1.8	1	5	-0,713	-4,266	0,026	0,078
X1.7	1	5	-0,569	-3,404	-0,068	-0,203
X1.6	1	5	-0,45	-2,694	-0,5	-1,497
X1.5	1	5	-0,842	-5,038	0,899	2,689
X1.4	1	5	-0,674	-4,037	0,131	0,392
X1.3	1	5	-0,615	-3,684	0,135	0,405
X1.2	1	5	-0,82	-4,908	0,838	2,508
X1.1	1	5	-0,945	-5,654	0,677	2,025
Multivariate					203,003	31,905

Sumber: Hasil olah data

Hasil uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 1. di atas menunjukkan nilai skewness berada pada rentang -0,94 sampai -0,36 dan nilai kurtosis pada rentang -0,33 sampai 1,47. Data dianggap normal jika nilai skewness berada di antara -2 hingga +2 dan kurtosis berada di antara -7 hingga +7 (Byrne, 2016; Hair et al., 2015). Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai skewness dan kurtosis yang masing-masing berada pada rentang $-2 < a < 2$ dan $-7 < a < 7$.

Penelitian ini juga menggunakan Model fit secara umum didefinisikan sebagai kecocokan model dengan data yang diobservasi. Suatu model dikatakan memiliki *good fit* ketika dapat merepresentasikan data dengan baik. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk melaporkan pengujian model fit, penggunaan 4–5 kriteria *goodness of fit* (GoF) dinilai sudah mencukupi untuk menyatakan kelayakan

pada suatu model, asalkan masing-masing kriteria dari GoF yaitu *incremental fit indices*, *absolute fit indices*, dan *parsimony fit indices* telah terwakili (Hair et al., 2015).

Tabel 2. Uji Model Fit Pengukuran

Indeks Model Fit (Kriteria)	Nilai <i>Cut-off</i>	Hasil	Keterangan
PNFI (<i>Parsimony Fit</i>)	0.60 – 0.90	0.732	<i>Good Fit</i>
GFI (<i>Absolute Fit Indices</i>)	0.08 – 0.90	0.802	<i>Good Fit</i>
PCFI (<i>Parsimony Fit</i>)	>0.6	0.809	<i>Good Fit</i>
CFI (<i>Incremental Fit Indices</i>)	≥0.90	0.901	<i>Good Fit</i>
RMSEA (<i>Absolute Fit Indices</i>)	≤0.08	0.065	<i>Good Fit</i>

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian model fit yang ditunjukkan pada Tabel 2 di atas, semua indikator atau indeks model fit memiliki nilai yang sesuai dengan ambang batas yang disyaratkan. Penggunaan 4 – 5 kriteria *goodness of fit* dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model, asalkan masing-masing kriteria dari *goodness of fit* yaitu *absolute fit indices*, *incremental fit indices*, dan *parsimony fit indices* (Hair et al., 2015). Dapat disimpulkan bahwa model pengukuran atau CFA yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi syarat *goodness of fit*, dengan nilai PNFI = 0.732, GFI = 0,802. PCFI = 0.809, CFI = 0.901, RMSEA = 0,065.

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan dua penilaian, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen secara umum dapat didefinisikan sebagai analisis hubungan antara variabel dan indikator pembentuknya (Hair et al., 2015). Validitas konvergen terdiri dari dua kriteria, yaitu *factor loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *loading factor* yang baik harus lebih dari 0,50, sementara indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50 harus dieliminasi.

Tabel 3. Hasil Pengujian *Loading Factor*

Variabel	Kode	Nilai	Keterangan
<i>Family Social Capital</i>	X.1.1	0,781	Valid
	X.1.2	0,738	Valid
	X.1.3	0,630	Valid
	X.1.4	0,808	Valid
	X.1.5	0,780	Valid
	X.1.6	0,674	Valid
	X.1.7	0,772	Valid

	X.1.8	0,750	Valid
	X.1.9	0,696	Valid
	X.1.10	0,725	Valid
	X.1.11	0,612	Valid
	X.1.12	0,634	Valid
	X.1.13	0,736	Valid
	X.1.14	0,700	Valid
	X.1.15	0,747	Valid
	X.1.16	0,670	Valid
<i>Life Satisfaction</i>	Y1.1	0,751	Valid
	Y.1.2	0,791	Valid
	Y.1.3	0,789	Valid
	Y.1.4	0,811	Valid
	Y.1.5	0,823	Valid
<i>Work-Life Balance</i>	Y2.1	0,759	Valid
	Y2.2	0,727	Valid
	Y2.3	0,699	Valid
	Y2.4	0,706	Valid
	Y2.5	0,802	Valid
	Y2.6	0,754	Valid
	Y2.7	0,809	Valid
	Y2.8	0,834	Valid
	Y2.9	0,785	Valid
	Y2.10	0,643	Valid
<i>Importance of Material Well-Being</i>	Z1.1	0,606	Valid
	Z1.2	0,590	Valid
	Z1.3	0,645	Valid
	Z1.4	0,597	Valid
	Z1.5	0,640	Valid

Z1.6	0,592	Valid
Z1.7	0,623	Valid
Z1.8	0,599	Valid

Sumber: Hasil olah data

Data hasil dari uji *factor loading* pada tabel 5.12 di atas, menunjukkan bahwa semua indikator valid dan memenuhi syarat nilai minimum yaitu 0,50. Oleh karena itu, maka semua indikator tersebut dapat dimasukkan ke dalam proses pengolahan data. Selanjutnya, untuk menilai kriteria validitas konvergen yang kedua, maka perlu untuk menghitung *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap konstruk atau variabel. Nilai AVE dihitung dengan menjumlahkan kuadrat dari *factor loading* dan membaginya dengan jumlah indikator dalam variabel (Ghozali, 2016). Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50 untuk menunjukkan validitas konvergen. Maka hasil penghitungan AVE pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil pengujian AVE

Hasil Pengujian AVE	Nilai
<i>Family Social Capital</i>	0.515
<i>Life Satisfaction</i>	0.793
<i>Work-Life Balance</i>	0.751
<i>Importance of Material Well Being</i>	0.611

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa, nilai AVE untuk seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai $>0,50$ (Hair et al., 2015). Dapat disimpulkan bahwa pengukuran yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen yang terdiri dari *factor loading* dan AVE. Nilai AVE tersebut kemudian digunakan sebagai acuan dalam melakukan pengujian validitas diskriminan untuk memastikan apakah sebuah variabel berbeda dengan variabel lain. Nilai AVE suatu variabel harus lebih besar dari varians antara variabel dan variabel lain dalam model. (Ghozali, 2016). Oleh karena itu, untuk melakukan analisis validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel harus lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lainnya.

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan

Keterangan	FSC	LS	WLB	Z
Family Social Capital (FSC)	1	0,421	0,610	0,061
Life Satisfaction (LS)	0,421	1	0,688	-0,202
Work-Life Balance (WLB)	0,610	0,688	1	-0,065
Importance of Material Well-Being (IMW)	0,061	-0,212	-0,065	1

Sumber: Hasil olah data

Nilai akar kuadrat AVE masing-masing variabel ditandai dengan angka yang tercetak tebal pada Tabel 5. Dari hasil pengujian, didapatkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk semua variabel pada penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabelnya, sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Pada penelitian ini juga menggunakan uji reliabilitas untuk mengevaluasi tingkat konsistensi suatu alat ukur atau instrumen pengukuran variabel (Creswell, 2023). Secara umum, terdapat dua cara untuk mengukur reliabilitas instrumen pengukuran variabel, yaitu dengan menghitung nilai Cronbach's alpha dan pengujian *composite reliability* (Collier, 2020). Nilai 0,70 dijadikan sebagai tolak ukur reliabilitas untuk kedua penghitungan tersebut (Hair et al., 2015).

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai CR
<i>Family Social Capital</i>	0,764	0,777
<i>Life Satisfaction</i>	0,805	0,813
<i>Work-Life Balance</i>	0,776	0,755
<i>Importance of Material Well-Being</i>	0,749	0,723

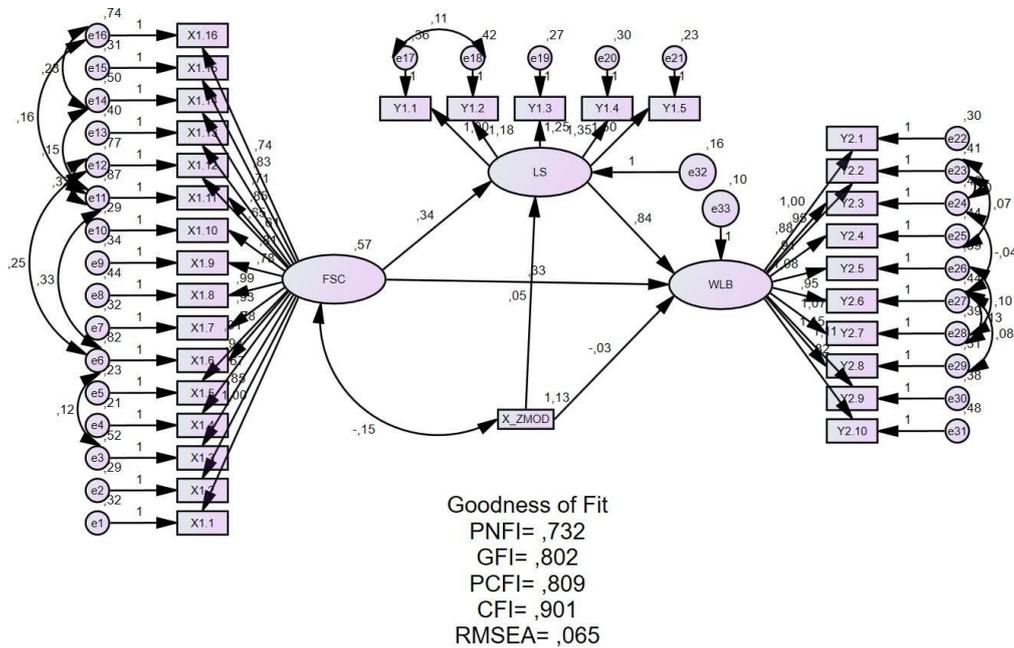
Sumber: Hasil olah data

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan indikator Cronbach's alpha dan *composite reliability*. Data pada Tabel 6 menunjukkan nilai cronbach's alpha dan *composite reliability* untuk setiap variabel dalam penelitian ini di atas batas yang disyaratkan, yaitu 0,70 (Hair et al., 2015). Penghitungan *composite reliability* menghasilkan nilai antara rentang 0,82 hingga 0,91. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Pengujian model struktural dapat dilakukan setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi syarat model fit, uji validitas, dan uji reliabilitas. Secara umum, model struktural ini menguji hubungan antar variabel, yaitu bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau, dalam model yang lebih kompleks, bagaimana variabel-variabel dependen mempengaruhi variabel-variabel

dependen lainnya (Collier, 2020).

Gambar 1. Model Struktural



Setelah model struktural dinyatakan fit, maka langkah selanjutnya adalah mengevaluasi hubungan antar variabel yang dilakukan dengan melihat nilai regresi, probabilitas, dan t hitung pada tabel berikut.

Tabel 7. Uji Hubungan Langsung Antar Variabel

Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
FSC → LS	0,336	0,055	6,157	0,001	Signifikan
X_ZMOD → LS	-0,047	0,030	1,590	0,112	Tidak Signifikan
LS → WLB	0,840	0,121	6,935	0,001	Signifikan
WLB → X.ZMOD	-0,026	0,028	-0,937	0,349	Tidak Signifikan
FSC → WLB	0,327	0,055	5,941	0,001	Signifikan

Sumber: Hasil olah data

Hasil pengujian regresi hubungan langsung antar variabel pada penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut.

- Terdapat pengaruh positif yang signifikan dalam hubungan antara *family social capital* dan *life satisfaction*, dengan nilai regresi= 0.33, $t = 6.15$, $p = 0.001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi family social capital maka dapat semakin meningkatkan *life satisfaction*.
- Terdapat pengaruh positif yang signifikan dalam hubungan antara *life satisfaction* dan *work-life balance*, dengan nilai regresi= 0.84, $t = 6.93$, $p = 0.001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *life satisfaction* maka dapat semakin

- meningkatkan *work-life balance*.
- c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dalam hubungan antara *family social capital* dan *work-life balance*, dengan nilai regresi = 0.84, $t = 6.93$, $p = 0.001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *family social capital* maka dapat semakin meningkatkan *work-life balance*.
 - d. Terdapat pengaruh moderasi negatif tetapi tidak signifikan dari variabel *importance of material well-being* dalam hubungan antara *family social capital* dan *life satisfaction*, dengan nilai regresi = 0.047, $t = 1.59$, dan $p = 0,52$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun *importance of material well-being* dapat melemahkan pengaruh positif *family social capital* terhadap *life satisfaction*, tetapi efeknya tidak signifikan.
 - e. Terdapat pengaruh moderasi negatif tetapi tidak signifikan dari variabel *importance of material well-being* dalam hubungan antara *family social capital* dan *work-life balance*, dengan nilai regresi = -0.026, $t = -0.937$, dan $p = 0,34$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun *importance of material well-being* dapat melemahkan pengaruh positif *family social capital* terhadap *work-life balance*, tetapi efeknya tidak signifikan.

4. Pembahasan

Hasil pengujian antar variabel pada penelitian ini menunjukkan bahwa *family social capital* terbukti mempengaruhi *life satisfaction* secara positif dan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi perlakuan *family social capital* yang diterima ASN perempuan maka juga semakin tinggi tingkat *life satisfaction*. Berdasarkan hal tersebut *family social capital* memberikan dampak positif terhadap ASN perempuan untuk mampu bersemangat dalam bekerja sehingga mencapai *life satisfaction* dan menikmati aktivitasnya dalam mengurus keluarga dan keluarganya. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khurshid et al., (2023) bahwa *family social capital* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *life satisfaction*. Salah satu penyebab timbulnya pengaruh *family social capital* adalah kegembiraan dan kepuasan untuk menjadi sukses dalam pekerjaan pegawai perempuan. Sejalan dengan penelitian Cazan et al., (2019) bahwa dukungan *family social capital* yang diberikan oleh keluarga mampu membuat seorang pegawai mencapai kepuasan di hidupnya.

Life satisfaction terbukti mempengaruhi *work-life balance* secara positif dan signifikan. Semakin tinggi *life satisfaction* ASN perempuan di Satpol PP Kota Surabaya maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diener & Robert Biswas (2008) menemukan adanya hubungan positif antara *life satisfaction* dan *work-life balance*. Salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya pengaruh ini adalah alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi namun juga perasaan kepuasan, kontrol, dan harmoni yang dirasakan pegawai dalam menjalani kehidupan (Marais et al., 2014). Menandakan bahwa ASN perempuan memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang hangat dengan orang lain, memuaskan, saling percaya, saling memahami, saling memberi dan menerima dengan orang lain. Temuan Haider et al.,

(2018) menunjukkan bahwa pegawai dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan juga memiliki kinerja yang lebih baik ketika kesejahteraan psikologis mereka diperkuat oleh kepuasan hidup mereka. Individu dalam hal ini merasakan secara utuh sebagai manusia, dan dalam konteks penelitian ini, pencapaian ini karena adanya keseimbangan kehidupan pribadi pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan atas hasil kerja yang dijalani sehingga individu dapat mencapai kesejahteraannya.

Pada penelitian ini juga menunjukkan adanya *family social capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *family social capital* ASN perempuan di Satpol PP Kota Surabaya maka semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan Eddleston & Powell (2012) maka hubungan positif antara *family social capital* dan dimensi-dimensi *work-life balance* yaitu dukungan keluarga, dukungan instrumental, dan dukungan sosial. Sejalan dengan hasil penelitian Hastuti (2018) menemukan dinamika *family social capital* mengenai kerja dan keluarga ditandai adanya permasalahan serta dukungan, seperti tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dapat mengganggu keluarga yang mengacu pada tingkat dukungan emosional dan instrumental yang lebih rendah dalam mengganggu pekerjaan, begitupun sebaliknya tingkat dukungan emosional dan instrumental yang tinggi memperkirakan tingkat keluarga yang rendah dalam mengganggu pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya efek moderasi *importance of material well-being* memiliki pengaruh tidak signifikan *family social capital* terhadap *life satisfaction*. Penelitian ini berpendapat bahwa salah satu hal yang melatarbelakangi temuan ini adalah karakteristik *importance of material well-being* yang dapat mengancam sumber daya pegawai di masa depan (Emanuel et al., 2018). Berntson et al., (2010) menyatakan bahwa sebagai pribadi yang puas dengan pekerjaannya tidak selalu berkaitan dengan materiil yang didapatkan. Pada dasarnya, setiap pegawai memiliki tingkat *importance of material well-being* yang berbeda-beda sesuai dengan *value* yang berlaku pada dirinya (Kurniasari, 2018). Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Keberagaman karakteristik responden dalam penelitian ini juga menjadi aspek penting dalam mengenali perbedaan dan bagaimana instansi pemerintah menyikapi pegawai yang berbeda-beda dengan cara-cara menjamin *life satisfaction* sehingga menghindari adanya tindakan diskriminasi. Memahami keberagaman pegawai ini bukan hal yang mudah dan ketika keberagaman tidak ditangani dengan tepat akan memicu timbulnya konflik dalam instansi berupa *life dissatisfaction* (Rahmania et al., 2015).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya efek moderasi *importance of material well-being* memiliki pengaruh tidak signifikan *family social capital* terhadap *work-life balance*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Ernst Stahli et al., (2021) menyatakan *importance of material well-being* mampu memoderasi pengaruh *family social capital* terhadap *work-life balance*. *Importance of material well-being* merupakan suatu karakteristik individu yang mengambil inisitif pribadinya dalam mengelola sumber kekayaan materiil sebagai kebutuhan hidupnya (Lay & Furnham, 2019). Jenis kepribadian ini dibutuhkan oleh pegawai yang memiliki tuntutan ekonomi yang tinggi sehingga sulit mengukur standar peran antara pekerjaan dan keluarganya.

Tuntutan-tuntutan inilah yang harus ditanggung para pegawai sehingga sulit menyeimbangkan antara tugas pekerjaan sebagai pegawai dan tuntutan sebagai anggota keluarga berpotensi menimbulkan dampak konflik pekerjaan dan keluarga (Parkes & Langford, 2008). Penelitian Eddleston & Powell, (2012) menyatakan bahwa melihat kondisi seseorang pegawai saat ini tidak menentu dan keadaan ekonomi yang semakin terpuruk terus berlanjut tanpa ada perubahan meskipun seseorang telah mempertahankan *work-life balancenya*, maka keyakinan diri pada seseorang yang didukung *family social capital* cukup kuat dan menciptakan seseorang mencapai kebahagiaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan setelah melalui berbagai proses pengumpulan literatur serta analisis data, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *family social capital* dengan *life satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa ASN perempuan di Satpol PP Surabaya yang menerima perlakuan *family social capital* dari keluarganya, maka semakin tinggi tingkat *life satisfaction*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *life satisfaction* dengan *work-life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa ASN perempuan di Satpol PP Kota Surabaya yang memiliki *life satisfaction*, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *family social capital* dengan *work-life balance*. Semakin tinggi *family social capital* ASN perempuan di Satpol PP Kota Surabaya maka semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki. *Importance of material well-being* memiliki pengaruh tidak signifikan *family social capital* terhadap *life satisfaction*. Setiap ASN perempuan memiliki tingkat *importance of material well-being* yang berbeda-beda sesuai dengan *value* yang berlaku pada dirinya. *Importance of material well-being* memiliki pengaruh tidak signifikan *family social capital* terhadap *work-life balance*. Hal ini disebabkan karena adanya *family social capital* yang menciptakan hubungan dukungan keluarga yang dapat merespon afirmasi positif akan tuntutan ASN perempuan di lingkup pekerjaannya. Selain itu, ASN perempuan Satpol PP Kota Surabaya mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga dan tidak mengatasnamakan kebutuhan materiil sebagai kebutuhan ekonomi yang mendasar.

Referensi

- Akbar, A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12.
- Akhter, M. S. (2015). Psychological Well-Being in Student of Gender Difference. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 153–161. <http://www.ijip.in>
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- BPS. (2023). *Kota Surabaya Dalam Angka 2023*.
- BPS Kota Surabaya. (2023). *Statistik Daerah Kota Surabaya 2023*.

- BPS Provinsi Jawa Timur. (2023). *Profil Angkatan Kerja Perempuan Provinsi Jawa Timur 2022*.
- Burhanuddin, T. B., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1, 1–18. <https://doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd ed). Routledge.
- Cazan, A. M., Truță, C., & Pavalache-Ilie, M. (2019). The work-life conflict and satisfaction with life: Correlates and the mediating role of the work-family conflict. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 21(1), 3–10. <https://doi.org/10.24913/rjap.21.1.02>
- Collier, J. (2020). *Applied Structural Equation Modeling using AMOS: Basic to Advanced Techniques* (First Edition). Routledge.
- Creswell, J. W. (2023). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sixth Edition). Sage Publications.
- Diener, E., & Robert Biswas, D. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Blackwell Publishing.
- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (2012). Nurturing Entrepreneurs' Work-Family Balance: A Gendered Perspective. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 36(3), 513–541. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00506.x>
- Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. Lo, Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A crossover study from a gender perspective: The relationship between job insecurity, job satisfaction, and partners' family life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9(AUG). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01481>
- Ernst Stahli, M., Sapin, M., Pollien, A., Ochsner, M., & Nisple, K. (2021). *Measurement and Observation of Social Attitudes in Switzerland: Study on Environment and Related Topics*. FORS.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Furstenberg, F. F. (2005). Banking on Families: How Families Generate and Distribute Social Capital. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 809–821.
- Geraee, N., Eslami, A. A., & Soltani, R. (2019). The relationship between family social capital, social media use and life satisfaction in adolescents. *Health Promotion Perspectives*, 9(4), 307–313. <https://doi.org/10.15171/hpp.2019.42>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hair, J. F., Celsi, M., Money, A., Samouel, P., & Page, M. (2015). *Essentials of Business Research Methods* (Third Edition). Routledge. www.routledge.com/cw/hair
- Hajdukova, A., Klementova, J., & Klementova, J. (2015). The Life Satisfaction as a Regulator of the Working Behaviour. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 471–476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.05.028>
- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work-Life Balance terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Citra Ilmu, Edisi*, 27(4), 27–40.

- Ilmiah, M., & Wahyudi, K. E. (2023). Peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat di Kota Surabaya. *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah*, 5(4).
- Khurshid, S., Shahzadi, S., Rashid, I., Amin, F., & Khan, M. F. (2023). Family Social Capital and Life Satisfaction Among Working Women: Mediating Role of Work–Life Balance and Psychological Stress. *Family Journal*. <https://doi.org/10.1177/10664807231157026>
- KPPA. (2020). *Profil Perempuan Indonesia Tahun 2020*.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 11(1), 32–39.
- Lay, A., & Furnham, A. (2019). A new money attitudes questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(6), 813–822. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000474>
- Levin, K. A., & Currie, C. (2010). Family structure, mother-child communication, father-child communication, and adolescent life satisfaction: A cross-sectional multilevel analysis. *Health Education*, 110(3), 152–168. <https://doi.org/10.1108/09654281011038831>
- Lockwood, N. (2003). *Work/life Balance : Challenges and Solutions*. Portland State University.
- Mawadah, S. (2017). Kurva Penawaran Tenaga Kerja dan Jam Kerja Perempuan. *Sawwa*, 12(3), 357–370. <https://jateng.bps.go.id/index.php/linkTabelStatis/1478>,
- Mickel, A. E., Mitchell, T. R., Dakin, S., & Gray, S. (2003). *The Importance of Money as An Individual Difference Attribute* (S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki, Eds.). Information Age Publishing.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life Balance or Work-Life Alignment? A Test of Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organizations. *Journal of Management & Organization*, 14, 267–284.
- Pradhan, G. (2016). *Work-life Balance among Working Women: A Cross-cultural Review*.
- Quick, V., Delaney, C., Eck, K., & Byrd-Bredbenner, C. (2021). Family social capital: Links to weight-related and parenting behaviors of mothers with young children. *Nutrients*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/nu13051428>
- Rahmania, A. F., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. (2015). Gambaran Atas Faktor-Faktor yang Berperan dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perusahaan Rokok Jaya Makmur Bagian Produksi Bulanan Kepanjen Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Satpol PP Surabaya. (2023). *Data Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya Tahun 2023*.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1471–1490.